ISSN 0036-2654

صحيفة التربية

تصدرها رابطة خريجي معاهد وكليات التربية

السنة السابعة والخمسون أكتوبر ٢٠٠٥ العدد الأول

صحيفة التربية

صحيفة تربوية متخصصة تأسست عام ١٩٤٨

السنة السابعة والخمسون - أكتوبر ٢٠٠٥ العدد الأول

تصدرها رابطة خريجى معاهد وكليات التربية

رئيس مجلس الادارة ورئيس التحرير : أ . د. محمد السيد حسونة

- تصدر فى أربعة أعداد سنويا - الاشتراك السنوى ٤ جنيه
- ترسل المقالات إلى السيد الأستاذ مدير تحرير الصحيفة .

١٣ ميدان التحرير بالقاهرة ت : ٥٧٥٩٧٨٦

فى هـذا العـــدد

رقم الإيداع بدار الكتب
٢٠٠٥/١١٠

وصـــــايا تربويـة

أخى المعلم :

ونحن فى مطلع عام دراسى جديد تقع عليك مسئوليات جسام أمام الله والوطن ويتوقف النجاح فى تحقيقها وتحقيق أهدافنا التعليمية على اخلاصك وأمانتك العلمية وجهدك الصادق وذلك لمواجهة التحديات العلمية والتكنولوجية المتسارعة .

- عليك الاهتمام بتنمية نفسك علميا وثقافيا لتتمكن من مواجهة تلاميذك بتمكن واقتدار .
- كن قدوة لتلاميذك فى القول والعمل .
- مظهرك الجيد يعكس شخصيتك .
- خطط لعملك تخطيطا جيدا .
- تأكد من تحضير دروسك واعتمد على مصادر التعلم المتوفرة فى مكتبتك أو مكتبة المدرسة ولا تعتمد فقط على الكتاب المدرسى .
- استخدم استراتيجيات التدريس المناسبة لعرض دروسك على تلاميذك .
- عليك بتنمية التعلم الذاتى لدى التلاميذ باحالتهم إلى الكتب والمراجع وشبكات الانترنت .
- شجع تلاميذك على اثارة الأسئلة وتفاعل معهم لتنزيل عنهم الرهبة .
- شجع تلاميذك على ممارسة الأنشطة التى تحقق النمو المتكامل لهم وتجعل منهم مواطنين صالحين .
- اتق الله فى عملك فهو الرقيب عليك .

أ.د. محمـــد الســـيد حســـونة

كلمة السيد الأستاذ الدكتور أحمد جمال الدين موسى
وزير التربية التعليم
فى مؤتمر المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية
٩ – ١٠ يوليو ٢٠٠٥
عن المشاركة المجتمعية ودورها فى الارتقاء بالتعليم

السادة الحضور ...

إنه لمن دواعى سرورى أن ألتقى معكم اليوم فى هذا المؤتمر الذى يعتبر ملتقى للفكر ومنتدى لتبادل الآراء والخبرات حول أهم قضايا التعليم ، وأهمية الدور الذى يمكن أن يقوم به المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية مع المراكز القومية الأخرى لإيجاد حلول للتحديات التى تواجه نظام التعليم وتؤثر على كفاءته وجودة مخرجاته .

ويسعدنى أن ألقى الضوء اليوم على واحدة من أهم الركائز فى الاستراتيجية التى اقترحناها لتطوير النظام التعليمى المصرى ألا وهى المشاركة المجتمعية ؛ والمشاركة المجتمعية هى تلك الإسهامات والمبادرات المعنوية والمادية التى يقدمها الأفراد والجماعات لتحقيق الارتقاء بالعملية التعلمية .

والواقع أن المشاركة المجتمعية لم تعد مجرد مفهوم يتردد فى الأوساط التعليمية ، وإنما صارت ضرورة حتمية لزيادة كفاءة النظام التعليمى وتحقيق مبدأ مساءلة الجهات الإدارية أمام المواطنين أصحاب المصلحة الحقيقية فى نجاح النظام التعليمى . ولا تركز المشاركة المجتمعية فقط على المساهمة بالموارد المادية ولكنها تتعدى ذلك إلى صياغة فكر المجتمع وتشكيل الثقافة المجتمعية التى تسمح بتحقيق جودة التعليم .

إن المشاركة المجتمعية هى صياغة جديدة للعلاقة بين المدرسة والمجتمع لتصبح علاقة تتكامل فيها مسئولية الدولة عن التعليم مع مسئولية أولياء الأمور ومنظمات المجتمع المدنى من أجل تطوير التعليم وتحسينه

بصورة دائمة . ومن ثم تتعدد أنواع المشاركة المجتمعية حسب طبيعة فكر المجتمع المحلى المحيط بالعملية التعليمية ؛ كل يساهم فى دعم وتطوير التعليم حسب ثقافته ، ومعرفته ، وإمكانياته . ويمكن أن نوجز أنواع المشاركة المجتمعية فيما يلى :

١ – الأسرة .

٢ – المجتمع المدنى .

٣ – العمل التطوعى .

وتتمثل مشاركة الأسرة فى مساهمة أولياء الأمور فى صنع القرار التربوى ، ورسم رؤية المدرسة المستقبلية وتنفيذ برامجها المختلفة ، وذلك من خلال مجالس الآباء والمعلمين ؛ حيث يستطيع أولياء الأمور عن طريق تلك المجالس جمع الموارد المالية اللازمة لتدعيم المدرسة ، والاشتراك الفعلى فى التطوير ، والمساهمة فى كل الأنشطة التى تساعد على رفع مستوى العملية التعليمية . كما تلعب تلك المجالس دورا رائدا فى الرقابة الشعبية على مستوى التعليم ، وربط المدرسة بالبيئة والمجتمع ، وتعميق الاتجاهات القومية والقيم الأخلاقية والسلوكية فى نفوس الطلاب .

كما يلعب المجتمع المدنى دورا رئيسيا فى التعليم متمثلا فى مساهمة رجال الأعمال فى دعم العملية التعليمية سواء من خلال توفير الموارد المادية، أو الإمكانيات التى تحتاجها المدارس لدعم التعليم والتعلم . وخير مثال على ذلك مساهمة رجال الأعمال فى دعم تجربة الإسكندرية ، والتى كان لها أكبر الأثر فى تحقيق أهداف التجربة وتحسين مستوى التعليم بمدارس المحافظة . كما تقوم الجمعيات الأهلية باعتبارها إحدى أركان المجتمع المدنى بتوفير خدمات ضخمة ومتميزة خاصة فى مجال العناية بالطفولة المبكرة .

ويعتبر العمل التطوعى شكل آخر من أشكال المشاركة المجتمعية ويتمثل فى تطوع المواطنين لدعم الأنشطة التربوية والاجتماعية التى تقوم بها المدرسة . ولا تقل مشاركة الأفراد أهمية عن مشاركة رجال الأعمال أو مؤسسات المجتمع المدنى ، لأننا بحاجة إلى دعم كل فرد فى هذه المرحلة

الفارقـــة التى مما لا شك فيه سوف تعيد تشكيل المجتمع المصرى ككل وتبنى الأجيال القادمة .

إن زيـــادة الوعى بأهمية المشاركة المجتمعية وتعبئة المجتمع وتشجيع أفـــراده ومؤسســـاته على دعم العملية التعليمية هو أمر حتمى ، ودور أساسى للأحـــزاب السياســـية والســـلطات المحلية ؛ فيجب أن تبذل تلك الجهات ما فى وسعها لدعم المشاركة المجتمعية وتذليل الصعاب التى تقف فى طريق استكمال دورهـــا الفعـــال فـــى دفـــع مسيرة تطوير التعليم . وفى هذا الصدد يجب أن تخصص الأحزاب والسلطات المحلية برامج محددة لدعم المشاركة المجتمعية ، بهدف تيسير عمل المجتمع المدنى فى مجالات التنمية المختلفة .

وتتمتع مصر بوجود العديد من المراكز البحثية والهيئات الأكاديمية ، وينـــبغى ألا يقتصـــر دور تلك المراكز والهيئات على مجرد عمل الأبحاث ، وإنمـــا يجـــب توظيف تلك الأبحاث فى مجالات الحياة المختلفة والاستفادة من المعلومات التى توفرها والنتائج التى تخرج بها . ويعتبر ذلك مسئولية مشتركة بيـــن الهيـــئات الأكاديمـــة ذاتها ، والمجتمع المدنى الذى يجب أن يدعم تطبيق الأبحاث المتميزة بهدف تحقيق تنمية المجتمع .

لقد أصبح لزاما على المؤسسات الأكاديمية أن تتخذ نهجا جديدا يرتبط فـــيه البحـــث النظرى ارتباطا وثيقا بالتنفيذ العملى مع خلق آليات لمتابعة تنفيذ الأبحـــاث المتميزة ورصد نتائجها على واقع العمل فى مجال البحث . ولن يتم هـــذا الجهد إلا بتعاون حثيث وشراكة حقيقية وفعالة مع المجتمع المحيط الذى يســـتطيع – هو وحده – توفير الإمكانيات اللازمة لتحويل البحوث النظرية إلى حقيقة تظهر آثارها على الصناعة والزراعة والاقتصاد والتعليم وغيرها .

ويحظـــى التعليم بوجود العديد من الهيئات الأكاديمية والمراكز البحثية الـــتى تدعم مســـيرة التطـــوير ؛ ومن أهمها المركز القومى للبحوث التربوية والتنمـــية ، الذى يعتبر المصدر الرئيسى للعديد من البحوث التعليمية التى تقوم بهـــا وزارة التربـــية والتعلـــيم . ويـــبذل هـــذا المركز جهدا متميزا فى إعداد الدراســـات المقارنـــة عن التعليم فى مصر والدول المتقدمة ، والدراسات التى

تظهــر واقــع التعليم فى مصر بإيجابياته وسلبياته . وتستفيد الوزارة من نتائج تلــك الأبحــاث والدراسات فى صنع القرارات التى من شأنها دعم الإيجابيات ومعالجة السلبيات للوصول إلى جودة التعليم .

وهــناك حاجة ماسة فى هذا الصدد إلى وجود نظام محدد للتنسيق بين المركز والوزارة حتى يتم عمل الأبحاث التى تفيد واقع التعليم فى مصر بشكل أكــثر قوة . كما أن هناك حاجة إلى وجود نظام دقيق وآليات معلنة ومعروفة للجميع لمتابعة تنفيذ نتائج الأبحاث وقياس تأثيرها على واقع التعليم فى مصر . ونؤكــد هــنا مــرة أخــرى علــى ضرورة الاستفادة من المؤسسات المدنية والجمعــيات الأهلــية وأفراد المجتمع لتحويل الجهد الذى يقوم به الباحثون فى المركز إلى حقيقة تنعكس على مستوى مؤسساتنا التعليمية وجودة أداء طلابنا .

وفى نهاية حديثى لا يفوتنى أن أشكر من كل قلبى الزملاء الذين وفدوا من الأقطار العربية الشقيقة على حرصهم وحضورهم لتبادل الخبرات والإفادة العلمــية . فــأهلا بهــم فــى بلدهم ؛ بلد كل العرب مصر . وأتمنى لهم طيب الإقامــة. وإننى إذ أتمنى لكم التوفيق فى تحقيق أهداف هذا المؤتمر ، أرجو أن تشمل مناقشاتكم البحث عن آليات فعالة لتحقيق ذلك وصولا إلى جودة التعليم ؛ ليس فى مصر فحسب وإنما فى كل البلاد العربية .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

تقـــــرير موجـــز
عن المؤتمر العلمى السادس
" المشاركة وتطوير التعليم الثانوى فى مجتمع المعرفة "
(٩ – ١٠ من شهر يوليو ٢٠٠٥)

أ.د. محمد السـيد حسـونة

تؤكـد القيادة السياسية فى مصر على الأهمية القصوى لقضية تطوير التعليم لمواجهةالتحديات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة التى تواجه المجتمع.

إن تطويـر التعليم والخروج به من أزمته الراهنة هو انعكاس لرغبة قومـية وطالمـا أن هـناك اتفاقا لدى الرأى العام أن التعليم هو الأمن القومى لمصـر ومن ثم لم يعد تطوير التعليم خاصة فى مجتمع المعرفة مسئولية وزير أو وزارة التربـية أو التربويين فقط ، بل صار قضية مجتمعية أو عملا قومياً تشارك فيه جميع الهيئات والأحزاب والجمعيات والقنوات الشرعية والأفراد من أهـل الفكـر والـرأى والمشـورة وقادة الثقافة والأدب ويعكس آمال المجتمع وطموحاتـه فـى تطويـر التعليم من أجل التنمية والتعامل مع مجتمع المعرفة بخصائصه وتداعياته .

ويفـترض الأسـلوب الديمقـراطى أن نطرح كل الأفكار أمام أوسع الدوائـر انتشـارا فـى الرأى العام كما أن الأسلوب العلمى يتيح الفرصة لكل المتخصصـين ولكـل المفكرين أصحاب الرأى فى أن يدلوا بآرائهم فى ملامح تطوير التعليم ، من كل ما سبق انبعثت فكرة المؤتمر الذى نحن بصدد عرض فعالياته وتوصياته .

افتتحت أعمال المؤتمر صباح السبت الموافق ٢٠٠٥/٧/٩ بكلمة السيد الأستاذ الدكتور / الوزير الذى تفضل بتكريم الفائزين من أعضاء الهيئة البحثية والعامليـن فـى ذات الجلسـة الافتتاحية وأعقبها جلسات العمل والندوات التى اسـتمرت حتى نهاية يوم ٢٠٠٥/٧/١٠ بحضور قرابة ٣٥٠ فرداً من الخبراء

والمتخصصين والمهتمين من مصر والبلاد العربية موزعين على التخصصات المختلفة وفق محاور المؤتمر التالية :

مجتمع المعرفة مفهومه وأبعاده

فلسفة المشاركة وأبعادها .

المشاركة والتخطيط لتطوير التعليم .

المشاركة وتنفيذ خطط تطوير التعليم .

الخبرة المصرية فى مجال المشاركة فى تطوير التعليم .

الخبرة الأجنبية فى مجال المشاركة فى تطوير التعليم .

وقـد ورد إلى اللجنة المنظمة ٢٢ بحثا تم تحكيمها بواسطة خبراء من الأساتذة المصريين العاملين فى المجال .

ومن خلال الدراسات والبحوث وأوراق العمل التى ناقشها المؤتمرون وكذلك الندوات تم التوصل لعدد من التوصيات يمكن عرضهاعلى النحو التالى:

١ – التأكـيد علـى أهميـة نشر مفهوم " مجتمع المعرفة " وأبعـاده ومتطلـباته وذلـك مـن خلال " المنهج المدرسى " وأدوات المنهج المجتمعى بتقنياته الإعلامية المختلفة .

٢ – التأكيد على نشر مفهوم " المشاركة والفلسفات المختلفة المرتبطة بها ، بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . وتفعيل دور مجالس الأمناء والاتحادات الطلابية فى إدارة المدرسية .

٣ – الدعـوة لتعميم مفهوم " التخطيط الاسـتراتيجى " لإدارة وتفعيل المشـاركة على المستويات المركزية واللامركزية دعماً لسياسـة الوزارة وتوجهاتها التنفيذية .

٤ – الإفادة من الخبرات المحلية المتميزة فى مجال المشاركة بنشرها عـن طريق تبادل الخبرات الناجحة بين المحافظات المختلفة وكذلك الإفادة من الخبرات الدولية المتميزة والمتاحة بوجود ممثلى الجهات المانحة بمصر .

٥ – تفعيل دور المدرسة فى خدمة المجتمع المحلى من خلال : الإفادة مـن المدرسـة كمركز إشـعاع ثقافى ورياضى واجتماعى وكمركز لتطوير المهارات .

٦ – تـنويع مصـادر تمويل التعليم الثانوى بمشاركة القطاع الخاص والمـنظمات غير الربحية ومؤسسـات المجتمع المدنى بما يساعد على تطوير الأداء داخل المدرسة ورفع كفاءة العملية التعليمية .

٧ – الـتوجه نحـو تفعيل البحوث التربوية والنفسية المرتبطة بمجال المشاركة وتحفيز الباحثين مادياً وأدبياً لإنجاز بحوث ودراسات فى المجال .

٨ – إبراز دور سـوق العمل واحتياجاته لصانعى المنهج المدرسى بحيث يتمكن الخريج من ملاحقة ما يجرى فى السوق من تطورات متسارعة .

٩ – الإشـادة بجهود الأفراد والهيئات الذين يقومون على دعم وتفعيل المشـاركة فـى تطوير التعليم وذلك بالإعلام عن جهودهم فى أروقة الوزارة وأجهزتها .

عزيزى القـارئ :

نأمل من عرض هـذا التقرير الموجز لفعاليات وتوصـيات المؤتمر أن تـتحقق منها الفائدة المرجوة للمتخصصين والمختصين والباحثين والمعلمين لـتطوير العملية التعليمية باعتبارها قاطرة التقـدم والتنمية الشـاملة لمجتمعنا المصرى وما يواجهه من تحديات علمية وتكنولوجية متسارعة .

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم

أ.م .د. وليد مرسى على الصغير (*)

أهميـــة مشـكلة البحث :

تعتبر الإدارة أداة التطوير الرئيسية لأى مجتمع من المجتمعات تعمل على تفعيله وتقدمه ، وزيادة درجة رفاهيته ، وذلك عن طريق استثمار موارده البشرية والمادية افضل استثمار ممكن وبما يحقق غاياته الكبرى (٦ : ١٥) .

وتمثل الموارد البشرية أهم عنصر من عناصر التنمية وتهتم دول العالم المتقدمة والنامية على برامج شاملة وطموحة للتنمية البشرية القائمة على أسس علمية مدروسة .

ويرى بعض الخبراء أن الإدارة العلمية لها أبعاد ثلاثة :

(أ) البعد الأول النهوض بالوظائف الإدارية الرئيسية .

(ب) البعد الثانى تطبيق الأساليب الإدارية الرئيسية .

(ج) البعد الثالث توفير الأجهزة الإدارية المدربة وتهيئة المناخ السليم لأداء الوظائف الإدارية (١٣ : ١١) .

ومن ثم لا نغالى إذا قلنا أن قدرة البلاد على استثمار مواردها الطبيعية بكفاءة عالية يتوقف على مقدار ما لديها من العنصر البشرى المدرب وبخاصة القادة الإداريين ، وأى خطة لا تعطى الأولوية لتدريب العنصر البشرى لا يتم لها النجاح لأن القدرات الإنسانية لا تتطور من تلقاء نفسها ولكنها تحتاج لتدريب مستمر لإظهارها وصقلها (٩ : ١١ ، ١٨) .

وتتوقف فاعلية وكفاءة الإدارى الفردى والجماعى والأداء الكلى للمنظمة على مدى قدرة الأفراد العاملين على أداء مهامهم بفاعلية ورغبتهم فى ذلك ، والتدريب يزيد من القدرات والمهارات ويسهم ذلك بالتبعية فى شعور

(*) أ.م.د. بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .

الفرد الماهر بالرغبة في العمل اكثر من غيره وهذا يقلل من معدل دوران العمالة .

ويذكر محمد عبد الغنى هلال نقلا عن بيترف داركر better fo ducker إلى أن الإطار التنظيمى الذى يمارسه المديرون والعمل من خلاله يؤثر كثيرا على نواتج تلك الأعمال ، فنحن فى عالم من المنظمات ذات الأشكال المتعددة ، وهذه المنظمات تفرض قيودا غير عادية على الكفاءة الإدارية (١٤ : ٧) .

يرى كمال درويش ومحمد الحمامى وسهير المهندس (١٩٩٥) ان "القيادة الإدارية هى مزيج من عنصر القدرة الإدارية والسلطة " ، حيث تستهدف القيادة الإدارية تحقيق أهداف المنظمة من خلال حمل الآخرين على تنفيذ أعمال السياسات والخطط والبرامج الإدارية ووسيلتها فى ذلك القرارات الإدارية التى تستمد من إمكانات وصلاحيات والخطط وسلطات المنصب ، والتى تصدر عن القيادة كما تصدر عن الرئاسة الإدارية ، حيث يعرفون القيادة الإدارية بأنها عملية التأثير فى الأفراد مستمدة من السلطة للقادة التى تكفل أهداف المنظمة بأقصى درجة من الكفاية والفاعلية (١٣ : ١٧) .

وتتعدد الضروريات والأهميات لتأهيل وإعداد الكوادر الرياضية فى الوقت الحالى نظرا للمشكلات التى تواجه المهنة والمتغيرات التى تعمل فى إطار مهنة التربية البدنية والرياضية بالإضافة للمفاهيم والمستخدمات العصرية.

كما يشير عبد الكريم درويش ان أهداف التدريب تنحصر في :

- زيادة الكفاءة وتحسين أسلوب الأداء .
- تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم فى مجالات عملهم تنمية تكاملية علميا ومهنيا .
- تغير الاتجاهات والسلوك خاصة فى مجالات حلقات العمل .

- تغير الاتجاهات والسلوك خاصة فى مجال علاقات العمل .
- تمكين العاملين من الإلمـــام بالجديد فى مجالات عملهم ، ومسايرة التقدم العلمى والتكنولوجى والوسائل والأساليب والاتجاهات الحديثة (٨ : ٦٢٥) .
- ويرى عبد الكريم درويش وليلى تكلا (١٩٩٥) ان تصميم البرنامج التدريبى يحتاج إلى إجراءات مقننة لضمان الشمول والتكامل والتتابع المنطقى وتحقيق الأهداف ، حيث يعتبر المنهج التدريبى هو الوسيلة التى يمكن للمتدرب الوصول للمستوى المستهدف حيث يرتكز تخطيط المناهج على عملية مسح تجريها جهة التدريب للاحتياجات التدريبية ، للمتدربين وهنا لابد أن نراعى عدة اعتبارات ليتسم البرنامج التدريبى بالواقعية والموضوعية ومنها تحديد الكفاءات الأساسية للمتدرب (٧: ٢٣٥)

ويشير أمين الخولى (١٩٩٦) أن حجر الزاوية فى الإعداد المهنى فى التربية البدنية والرياضية هو الكفاءات المهنية والقدرات والخبرات وربما أكثر من الاعتماد على المقررات الدراسية ولذا فعلى المسئولين عن تصميم وبناء برامج الإعداد المهنى فى المجال الرياضى أن يضعوا ذلك فى اعتبارهم ، حيث ظل تأهيل المتخصصين فى المجال يتم بواقعية تقليدية فى المؤسسات المعنية بالإعداد المهنى خلال العقود الثلاثة الماضية ، الأخرى كالتدريب والإدارة ، ولذا فلابد أن يكون إعداد المهنى فى المجال خلال برامج تأهيل تربوى مهنى جيد يعتمد على وظائف المتخصصين فى مجالات العمل المتاحة فعلا (تدريب ، تدريس ، إدارة ، ترويح ، الرياضية للجميع) .

كما يستطرد نقلا عن سنديز وسكوت smydet and scott ان الإعداد المهنى فى المهنة يجب أن يهتم بالفرد كانسان مستنير ومواطن مثقف ، ومرب قدير ومعلم ماهر ، وكقائد متخصص فى مجال مهنى رياضى محدد ، وحيث ان الفرد يعمل فى المهنة فانه سيواجه دوما العدد من المشكلات التى تتطلب

الكفاءات المهنية والشخصية وهذه الكفاءات يمكن تنميتها بطرق أفضل من خلال سلسلة من الخبرات المخططة والمؤسسة على احتياجات واهتمامات وأهداف المتدرب ، بالإضافة لمتطلبات المهنة نفسها .

ويرى أن هناك كفاءات للإدارى ومدير النشاط الرياضى وذلك نقلا عن هتزمان Heitz Man وهى :

- تفهم دور النشاط الرياضى فى التربية والمجتمع .
- معرفة القواعد والتشريعات التى تحكم النشاط الرياضى فى المجتمع .
- الإلمام بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإدارة الرياضية .
- استيعاب طرق وأساليب ووسائل العلاقات العامة الفعالة .
- الإلمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للرياضة وما يتعلق فيها بالقيادة (٣ : ١٢٥، ٢١٨).

وبظهور المفاهيم والمراحل الحديثة والكيفية فى الأداء وأهمية مفهوم إدارة الجودة الشاملة كأحد أهم وأحدث الأساليب الإدارية فى العالم والطلب والتى تعمل فى ظل آليات السوق الحرة واضعة فى اعتبارها اتفاقية الجات وبنودها وملزمة بإعداد وتدريب وتأهيل كوادر مميزة على أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية والخبرة والتأهيل للعمل وفقاً لأحدث الاتجاهات بالإضافة لتغيير هياكل العمـــالة والســـلوك والقيم والمواقف والاهتمامات (١٢ : ٢٩٠ – ٢٩٢) .

ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية التعليم والتدريب المستمر بصفة عامة ، إلا أن مجال تدريب وتأهيل القادة والكوادر الإدارية لا يلقى اهتماماً كبير فى كل الميادين حيث يعتبر أحد المداخل الرئيسية للإصلاح الإدارى وأحد أهم الوسائل لرفع كفاءة العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

القيادات الإدارية العليا هى المؤهلة والمنوطة بتنفيذ السياسات للعاملين بجهازى الشباب والرياضة والإدارة ولتنفيذ هذه السياسة تحتاج إلى عملية اجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة استغلالا أمثل عن طريق التخطيط والقيادة للوصول إلى هدف محدد (٥ : ٩٢) .

ويشير دركر (Drucker) ١٩٨٦م إلى أن الإدارة هى الوظيفة الأساسية فى المجتمع ، والقائد هو أداة المجتمع لتحقيق هذه الأهداف فى الوقت الحاضر (١٦ : ٤٢٢) .

كما يرى الباحث أن عمليات التدريب والإعداد والتأهيل لم تقدم بعد الادارى الرياضى القادر على العمل فى ظل الآليات الحديثة وفقا للرؤية الاستراتيجية والخطط الإستراتيجية لإصلاح الإدارى ، وفى المجال الرياضى لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسات والهيئات والجهات والأندية بدون الاهتمام بالكوادر البشرية التى تتولى مسئولية تخطيط أو تنفيذ البرامج والخطط التى تهدف إلى تحقيق تلك الأهداف فهى الدعامة الأساسية لتحقيق الأهداف .

ومن خلال خبرات الباحث ومن خلال عمله فى مجال الإدارة الرياضية بالقطاع الأهلى ومن خلال ملاحظاته للإداريين فى مديرية الشباب بمحافظة الفيوم فقد لاحظ بعض المشكلات المتعلقة بالعمل الإدارى ومن أهمها ضعف الإعداد المهنى للإدارى الرياضى بما يتناسب مع الفترة الزمنية التى نمر بها بما تتميز به من تقدم تكنولوجى عال وبروز بعض الاتجاهات الحديثة فى العمل الإدارى ومنها التسويق والخصخصة ومعايير الجودة الشاملة فى المجال الإدارى ، وقد ترجع هذه المشاكل فى المقام الأول إلى عدم تأهيل الكوادر الرياضية بما يتمشى مع طبيعة تلك الأعمال وكذلك عدم تأهيل هذه الكوادر فى ضوء المتغيرات التى تطرا على المجتمع فى ضوء الرؤى المستقبلية للقرن الحادى والعشرين ، وبالاستناد إلى مدخل النظم فى الإدارة واعتبار المجال الرياضى داخل المجتمع من الواجب تطويره وفى ظل التطبيق المالى للوائح الحكومية والأهلية .

هـــــدف البحـــث :

١ – وضع مشروع مقترح لتاهيل الإداريين الرياضيين بالهيئات الرياضية بمحافظة الفيوم .

تســـــاؤل البحــث :

١ – ما هو المشروع ومناطق الشباب والأندية ومراكز شباب القرى والمدن المقترح لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

الدراســـــــات الســــــابقة :

١ – أجرى استيفن Stephen (١٩٩٠) (١٨) دراسة بعنوان التدريب الجيد للقادة ، واستخدم منهج تحليل الوثائق ، والاستبيان لجمع البيانات، وأسفرت أهم النتائج عن عدم وضوح العلاقة بين الأهداف والعاملين داخل التنظيم .

٢ – أجرى محمود إبراهيم محسن (١٩٩٠) (١٥) دراسة هدفت إلى تقويم الإعداد المهنى لمدربى كرة القدم للناشئين بدولة البحرين للتعرف على نواحى القصور والقوة فيه ثم وضع تصورا لما يجب أن يكون علية الإعداد المهنى لمدربى هذه الفئة بدولة البحرين ، اجريت الدراسة على مجتمع مدربى الناشئين البحرينيين وعددهم ٤٠ كما تضمنت العينة (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين بالاسكندرية وكذا (١٠) من الخبراء فى مجال تدريب كرة القدم ، واستخدم المنهج الوصفى المسحى ، كما استخدمت استمارة تقويم الإعداد المهنى لمدربى كرة القدم للناشئين بدولة البحرين وتم تحليل وثائق الاتحاد البحرينى والاتحاد الإنجليزى والاتحاد الدولى لكرة القدم ، توصلت الدراسة إلى قصور الإعداد المهنى لمدربى كرة القدم للناشئين المؤهلين ، نقص دراسات الصقل المحلية لإعداد المدربين ، وأيضا

ضآلة معلومات المدرب الخاص باسمى التدريب والعلوم المساعدة على التدريب .

٣ – أجرى عبد الكريم محمد وأحمد قاسم (١٩٩١) (٨) دراسة بعنوان تطوير نظام اختيار وتدريب المشرفين التربويين فى الاردن فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر ، وأسفرت أهم النتائج على وضع نموذج مقترح للاختيار والتدريب وتقويمه لتطبيقه فى الأردن من خلال ملاءمته للبرامج التدريبية المقررة والمشرفين والمتدربين والقائمون بالتدريب والمناهج والمواد التدريبية وأساليب التدريب .

٤ – أجرى عيد على محمد حبل (١٩٩٢) (١١) دراسة بعنوان تطوير نظام تدريب القيادات التربوية فى وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين، وبلغ حجم العينة (٩٨) فردا ، وأسفرت أهم النتائج على عدم وجود فلسفة واضحة للتدريب الحالى ، عدم استخدام الحديثة كأسلوب التنظيم فى التخطيط لبرامج التدريب ، عدم مساهمة المتدربين فى عملية التدريب وعدم الاستفادة النظرية الراهنة .

٥ – أجرى فرانك Frank (١٩٩٢) (١٧) دراسة يهدف التعرف على نوع ونمط السلوك التنظيمى داخل المؤسسات ، واستخدم المنهج الوصفى، والاستبيان والمقابلة الشخصية لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج على أن الإدارة داخل المؤسسات لا مركزية التنظيم والتنفيذ .

٦ – أجرى عمرو أحمد الجمال (١٩٩٣) (١٠) دراسة بعنوان دراسة تقويمية للأكاديمية الأولمبية للقادة الرياضيين بالقاهرة ، واستخدم المنهج الوصفى ، وبلغ حجم العينة (٩٠) فردا من العاملين والدارسين والقائمين بالتدريب فى الأكاديمية ، وأسفرت أهم النتائج على أنه لا توجد مناهج دراسية معتمدة ومحددة الأهداف ، عدد الساعات للتدريب غير كاف .

٧ – أجرى أحمد السيد محمود متولى (١٩٩٥) (٢) دراسة هدفت إلى تحديد درجة شيوع المشكلات التى تواجه مدربى المنتخبات القومية

الأولمبية والألعاب الفردية والجماعية بجمهورية مصر العربية والمقارنة بينهم، واستخدم المنهج الوصفى واختيرت عينة قوامها ٩٠ مدربا من مدربى المنتخبات القومية بجمهورية مصر العربية والذين يتولون تدريب المنتخبات القومية وقت إجراء هذه الدراسة واستخدم الأسلوب الإحصائى فى معالجة البيانات . توصلت الدراسة إلى أن أكثر المشكلات شيوعا لدى مدربى المنتخبات القومية الأولمبية بمصر هى تلك المشكلات المتصلة بمجال الاتحاد الرياضى للعبة ، يليها المشكلات المتعلقة بالإمكانيات ، ثم المشكلات المتعلقة بالنواحى ، توجد فروق دالة إحصائيا بين مدربى المنتخبات القومية الأولمبية بجمهورية مصر العربية فى الألعاب الجماعية والألعاب الفردية لصالح مدربى الألعاب الجماعية .

٨ – أجرى حازم عبد المحسن (١٩٩٧) (٤) دراسة هدفت إلى تصميم برنامج الإعداد الفنى والعلمى للمدرب الرياضى ، واستخدم المنهج الوصفى ، وشملت العينة (١٠٠) مدرب من المستفيدين من الأكاديمية الأولمبية للقادة الرياضيين ، ومن أهم النتائج عدم وجود مستويات يتم من خلالها تصنيف المدربين .

٩ – أجرى كمال درويش ومحمد الحمامى وسهير المهندس (١٩٩٩) (١٣) دراسة بعنوان دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة فى مجال الشباب والرياضة ، واستخدموا المنهج الوصفى ، وبلغ حجم العينة (١٤١) مبحوثا، وأسفرت أهم النتائج على تحديد أهم الاحتياجات للقادة العاملين فى مجال الشباب والرياضة ، تحديد أهم وسائل التدريب المستخدمة من قبل المدربين فى عرض موضوعات البرنامج على المتدربين .

المصـــــطلحات :

الإداريين :

" هم الذين يقومون بالمهمات الإدارية التنفيذية فى كافة الأقسام وطبقاً للهيكل التنظيمى للهيئة الرياضية " .

الجهـــاز الحـــكومى التابع للهيئات الأهلية :

هو المجلس الذى أنشىء بالوزارة بمقتضى نص المادة الثالثة من قرار إنشـــائها ليتولى التنســيق بين الوزارات المعنية بالشباب والرياضة برئاســة وزير الشباب .

الأجهــزة الأهليــة الموجودة بالهيئــات :

هى " كل جماعات ذات تنظيم مستمر مؤلف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب عن طريق الخدمات الرياضية والاجتماعية والروحية وذلك دون الحصول على مكسب مادى للأعضاء (١ : ١٥٩)

إجــراءات البحـــث :

المنهـــــج :

استخدم الباحث المنهج الوصفى بأسلوب المسح لمناسبته لطبيعة الدراســـة .

العينــــــة :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية لجميع مديرى العموم بمديرية الشباب والرياضة بالفيوم وإدارات الشباب الفرعية التابعة لها وكذا مديرى الأندية الرياضية ومديرى مراكز الشباب التابعة لفروع إدارات الشباب بمحافظة الفيوم ، وبلغ إجمالى عينة البحث (٧٢) .

مجتمـــع البحـــث :

١ – الكوادر الإدارية بمـــديرية الشـــباب والرياضة الرئيسية بمعدل عدد (٢) مديرين اثنين .

٢ – الكوادر الإدارية بإدارات الشباب والرياضة الفرعية بإجمالى (٤) مدير إدارة بمعدل عدد مدير إدارة واحد من كل مديرية فرعية .

٣ – الكوادر الإدارية بالأندية الرياضية التابعة لإدارات الشباب الفرعية بإجمالى خمسة مديرين إدارة بمعدل عدد مدير واحد إدارة من كل نادى رياضى .

٤ – الكوادر الإدارية بمراكز شباب المدن التابعة لإدارات الشباب الفرعية بإجمالى (١٠) مديرين إدارة بمعدل عدد مدير إدارة واحد من كل مركز شباب مدينة .

٥ – الكوادر الإدارية بمراكز شباب القرى التابعة لإدارات الشباب الفرعية بإجمالى (٥١) مدير إدارة بمعدل عدد (١) مدير إدارة من كل مركز شباب قرية .

جــــدول (١)

توصيف عينة البحث

م	الإدارة	العـــــــــدد				الإجمالى
		إدارة	نادى	مركز شباب مدينة	مركز شباب قرية	
١ –	إدارة الفيوم	٢	١	٦	١١	٢٠
٢ –	إدارة ابشوى	١	١	١	١٠	١٣
٣ –	إدارة اطسا	١	١	١	١٠	١٣
٤ –	إدارة طامية	١	١	١	١٠	١٣
٥ –	إدارة سورس	١	١	١	١٠	١٣
	الإجمالى	٦	٥	١٠	٥١	٧٢

أدوات جمع البيانات :

١ – المقابلة الشخصية : تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية بهدف الحصول على المعلومات اللازمة لهذا البحث .

٢ – استمارة الاستبيان : تم الاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المشابهة لموضوع الدراسة للاستفادة من بناء استمارة استبيان يتناسب مع موضوع البحث ، وتم تحديد عدد من المحاور تم عرضها على الخبراء لتحديد مدى صلاحيتها ، ثم تم وضع العبارات المناسبة لكل محور ، كما تم إجراء المعاملات العلمية للاستمارة (الصدق ، الثبات) .

الدراســـــة الاســـتطلاعية :

تم إجراء الدراســـة الاســـتطلاعية بهـــدف إجراء المعاملات العلمية (الصدق ، الثبات) لاستمارة الاستبيان (مرفق ٢) (إعداد الباحث) وذلك فى الفترة من ٨/١٥ إلى ٢٠٠٣/٨/٣٠م .

أولا : الصـــــدق :

استخدم الباحث طريقة صدق المحكمين للتعرف على صدق محاور الاستبيان مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم وذلك بعرض محاور الاستمارة وعددهم (١٥) محور على عدد (٩) خبراء مرفق (٣) على المستوى الأكاديمى والمستوى الإدارى (القيادات الإدارية العليا) وذلك لتحديد مدى صلاحية المحاور .

جـــــدول (٢)

آراء الخبراء حول مدى صلاحية محاور الاستبيان مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم

ن = ٩

م	المحـــــــور	عدد الآراء	النسبة المئوية للموافقة
١ -	حصـــول الإداريـيـــن على شهادة الدكتوراه فى الإدارة أو التربية الرياضية	٢	٢٢ر٢٢٪
٢ -	رسوم حضور الدورات	٧	٧٨ر٧٧٪
٣ -	الالتزام بالحضور فى الدورات	٨	٨٩ر٨٨٪
٤ -	الإقامة	٦	٦٧ر٦٦٪
٥ -	التفرغ أثناء الدورة	٧	٧٨ر٧٧٪
٦	الجانب التطبيقى للدورة	٩	١٠٠٪
٧	التوقيت اليومى للدورة	٩	١٠٠٪
٨ -	توقيت عقد الدورة	٨	٨٩ر٨٨٪
٩ -	حصـــول الإداريـيـــن على شهادة الماجستير فى الإدارة أو التربية الرياضية	٣	٣٣ر٣٣٪
١٠-	حصول الإداريين على شهادة البكالوريوس فى الإدارة أو التربية الرياضية	٢	٢٢ر٢٢٪
١١-	مدة الدورة	٩	١٠٠٪
١٢-	عدد ساعات الدورة	٨	٨٩ر٨٨٪
١٣-	المواد العلمية التى يجب دراستها	٩	١٠٠٪
١٤-	الجهة الإدارية المنوط لها تنظيم الدورة	٨	٨٩ر٨٨٪
١٥-	توزيع محاضرات الدورة مطبوعة	٨	٨٩ر٨٨٪
١٦-	التقـــويم	٨	٨٩ر٨٨٪

يتضح من جدول (٢) حصول محاور أرقام (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦) نسبة تراوحت ما بين (٦٦ر٦٧٪ إلى ١٠٠٪) من إجمالى آراء الخبراء ، بينما حصلت محاور أرقام (١ ، ٩ ، ١٠) على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٢٢ر٢٢٪ إلى ٣٣ر٣٣٪) من إجمالى آراء الخبراء ، وقد ارتضى الباحث نسبة موافقة لا تقل عن (٦٠٪) من إجمالى آراء الخبراء ، وبذلك تكون محاور الاستبيان "مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم" من عدد (١٣) محور .

الثبـــات :

استخدم الباحث طريقة إعادة تطبيق الاختبار ، واستخدم درجات القياس الأول ، ودرجات القياس الثانى ، وأجرى معامل الارتباط بيرسون لحساب ثبات المقياس بين القياسين الأول والثانى ، وتم إجراء القياسين بفارق أسبوعين وبلغ إجمالى عينة البحث (١٥) مدير إدارة بمعدل عدد (واحد) إدارى من أعضاء مجلس إدارة كل من الأندية الرياضية ومراكز شباب المدن ومركز شباب القرية من خارج عينة البحث الأساسية .

جـــــــــــدول (٣)

ثبات استمارة استبيان مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم بطريقة إعادة تطبيق الاختبار

ن = ١٥

م	المعاملات الإحصائية / المحـــاور	القياس الأول		القياس الثانى		معامل الارتباط النصفى	معامل الارتباط
		س/	ع+	س/	ع+		
١	رسوم حضور الدورات	٢٣ر٠	١٢ر٠	٢٣ر١	١٦ر٠	١٠ر٠	٨١ر٠
٢	الالتزام بالحضور فى الدورات	٢٥ر٦	٣١ر٠	٢٥ر٥	٥٢ر٠	١ر٠	٨٣ر٠
٣	الإقامة	٢٤ر٨	٢٦ر٠	٢٤ر٦	٣٢ر٠	٢ر٠	٨٠ر٠
٤	التفرغ أثناء الدورة	٢١ر٦	١٠ر٠	٢١ر٩	٤٢ر٠	٣ر٠	٨٠ر٠
٥	الجانب التطبيقى للدورة	٢٢ر٥	٢٤ر٠	٢٣ر٠	٢٢ر٠	٥٠ر٠	٨٦ر٠
٦	التوقيت اليومى للدورة	٢٦ر٣	٣١ر٠	٢٦ر١	٢١ر٠	٢ر٠	٩٢ر٠
٧	التوقيت المناسب لتنظيم الدورة	٢٢ر٨	١٥ر٠	٢٣ز٠	١٢ر٠	٢ر٠	٨٤ر٠
٨	مدة الدورة	٢٥ر٥	٢٤ر٠	٢٣ر٠	١٥ر٠	٥ر٠	٩١ر٠
٩	عدد ساعات الدورة اليومى	٣٢ر٦	٢٢ر٠	٣٢ر٤	١٦ر٠	٢ر٠	٨٧ر٠
١٠	المـــواد العلمـــية التى يجب دراستها	٢٤ر٥	٢١ر٠	٢٤١ر٠	٢٤ر٠	٤ر٠	٨٨ر٠
١١	الجهـــة الإدارية المنوط لها تنظيم الدورة	٣٢ر١	٣٧ر٠	٣٢ر٦	٢١ر٠	٦ر٠	٨٣ر٠
١٢	توزيـــع محاضـــرات الدورة مطبوعة	٣٣ر٥	٤١ر٠	٣٣ر١	١٣ر٠	٤ر٠	٨٥ر٠
١٣	التقـــــويم	٣٤ر٥	٢٥ر٠	٣٤ر٢	١٤ر٠	٣ر٠	٩٠ر٠

يوضح جدول (٣) يوجد علاقة ارتباط بين القياس الأول والقياس الثانى لعينة البحث فى محاور استمارة استبيان مشروع لتأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم ، وقد تراوح معامل الارتباط ما بين (٨٠ر٠ إلى ٩٢ر٠) مما يدل على وجود ارتباط عالى لمحاور الاستمارة .

الأسلوب الاحصائى :

استخدم الباحث المعالجات الاحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال

• المتوسط الحسابى ، الانحراف المعياري ، معامل ارتباط بيرسون ، النسب المئوية .

الدراسة الاساسية :

تم تطبيق استمارة جمع البيانات الخاصة مشروع لتأهيل الاداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم علي عينة البحث الاساسية في الفترة من ٣٠ /٨ / ٢٠٠٣ م الى ١٥ /٢٠٠٣/٩ م

عرض النتائج :

استجابات الإداريين عينة البحث حول محاور استمارة مشروع تأهيل الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الفيوم .

جدول (٤)

رسوم حضور الدورة ن = ٧٢

الإختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
برسوم كاملة	١٠	٨٩ر١٣٪
بدون رسوم	٧١	٦١ر٩٨٪
برسوم رمزية	٢٢	٥٦ر٣٠٪

يوضح جدول (٤) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد رسوم حضور الدورة وقد جاء اختيار (بدون رسوم) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٦١ر٩٨٪ .

جدول (٥)

حضور محاضرات الدورة ن = ٧٢

الاختبارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
يفضل ان تكون نسبة الحضور ١٠٠٪	٢١	١٧ر٢٩٪
يفضل ان تكون نسبة الحضور ٨٠٪	٦٣	٥٠ر٨٧٪
يفضل ان تكون نسبة الحضور ٧٠٪	١٣	٦٠ر١٨٪
يفضل ان تكون نسبة الحضور ٥٠٪	٤	٥٦ر٥٪
يفضل ان تكون نسبة الحضور ٢٥٪	٢	٧٨ر٢٪
يفضل عدم التقيد بنسبة الحضور	صفر	صفر٪

يوضـــح جـــدول (٥) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد حضور محاضـــرات الدورة وقد جاء اختيار (يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٥٠ر٨٧٪ .

جـــدول (٦)

نظام الإقامة فى الدورة ن = ٧٢

الاختبارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
بدون إقامة	٧٠	٢٢ر٩٧٪
نصف إقامة	٢٥	٧٢ر٣٤٪
إقامة كاملة	٥	٩٤ر٦٪

يوضـــح جدول (٦) النسبة المئوية للاختيارات محور نظام الإقامة فى الـــدورة وقـــد جـــاء اختيار (بدون إقامة) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٢ر٩٧٪ .

جـــدول (٧)

التفرغ لحضور الدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
تفرغ كامل	٣٤	٢٢ر٤٧٪
نصف تفرغ	٥٤	٠٠ر٧٥٪
عدم التفرغ	٢٥	٧٢ر٣٤٪

يوضـــح جدول (٧) النسبة المئوية للاختيارات محور التفرغ لحضور الـــدورة وقـــد جـــاء اختيار (نصف تفرغ) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٠٠ر٧٥٪ .

جـــدول (٨)

الجانب التطبيقى للدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ان تشتمل على جانب تطبيقى ميدانى	٦٢	١١ر٨٦٪
ان تشتمل على جانب تطبيقى نظرى فقط	٢٠	٧٨ر٢٧٪
لا تشتمل على جانب تطبيقى	١١	٧٨ر١٥٪

يوضـــح جدول (٨) النسبة المئوية للاختيارات محور الجانب التطبيقى للـــدورة وقـــد جاء اختيار (ان تشتمل على جانب تطبيقى ميدانى) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٨٦٪ .

جدول (٩)

التوقيت اليومى للدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
صباحاً	٦٤	٨٩ر٨٨٪
مساءً	٣٩	١٧ر٥٤٪

يوضـــح جدول (٩) النسبة المئوية للاختيارات محور توقيت اليومى للـــدورة وقد جاء اختيار (صباحا) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٩ر٨٨٪ .

جدول (١٠)

التوقيت المناسب لتنظيم الدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
يناير	٣	١٧ر٤٪
فبراير	٢	٧٨ر٢٪
مارس	٢	٧٨ر٢٪
إبريل	٢	٧٨ر٢٪
مايو	٤	٥٦ر٥٪
يونيه	١٠	٨٩ر١٣٪
يوليو	٢٠	٧٨ر٢٧٪
أغسطس	٢٣	٨٤ر٣١٪
سبتمبر	١٧	٦١ر٢٣٪
أكتوبر	١٦	٢٢ر٢٢٪
نوفمبر	٢	٧٨ر٢٪
ديسمبر	٢	٧٨ر٢٪

يوضح جدول (١٠) النسبة المئوية للاختيارات محور التوقيت المناسب لتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (أغسطس) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٤ر٣١٪ ، يليه شهر يوليو بنسبة (٧٨ر٢٧٪) .

جدول (١١)

مدة الدورة ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ثلاثة أيام	٢٨	٣٨ر٨٩٪
أسبوع	٣٦	٥٠ر٠٠٪
أسبوعين	٢٠	٢٦ر٦٧٪
ثلاثة أسابيع	٩	١٢ر٥٠٪
شهر	٧	٩ر٧٢٪
أكثر من شهر	٣	٤ر١٧٪

يوضح جدول (١١) النسبة المئوية للاختيارات محور مدة الدورة وقد جاء اختيار (اسبوع) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٥٠ر٠٠٪

جدول (١٢)

عدد ساعات الدورة اليومى ن = ٧٢

الاختيارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
ساعتان	١٨	٢٥ر٠٠٪
٤ساعات	٤٤	٦١ر١١٪
٦ ساعات	٣٥	٦١ر٤٨٪
٨ ساعات	٦	٨ر٣٣٪
١٠ ساعات	صفر	صفر٪

يوضـــح جدول (١٢) النسبة المئوية للاختيارات محور عدد ساعات الـــدورة الـــيومى وقد جاء اختيار (٤ ساعات) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٦١٪ ، يليه اختيار (٦ ساعات) بنسبة (٦١ر٤٨٪) .

جدول (١٣)

المواد التى يجب تدريسها فى الدورة ن=٧٢

المواد	عدد الآراء	النسبة المئوية
التنمية البشرية	٥١	٨٣ر٧٠٪
التشريعات والقوانين	٦٠	٣٣ر٨٣٪
علم النفس الرياضى	٥١	٨٣ر٧٠٪
إدارة الهيئات الرياضية	٦٥	٢٨ر٩٠٪
أدارة الازمات الرياضية	٦٥	٢٨ر٩٠٪
مبادىء علم التدريب الرياضى	٤٨	٦٧ر٦٦٪
تنظيم وإدارة المنافسات	٦٠	٣٣ر٨٣٪
القياس والتقويم	٦٠	٣٣ر٨٣٪
مبادىء الأمن والسلامة للمنشات	٦٠	٣٣ر٨٣٪
التخطيط الرياضى	٦٧	٦٠ر٩٣٪
الكمبيوتر والرياضة	٦٩	٨٣ر٩٥٪
استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات	٧٠	٢٢ر٩٧٪
الإعلام الرياضى	٦٥	٢٧ر٩٠٪
قواعد وأسس النشاط الرياضى	٦٠	٣٣ر٨٣٪
التمويل وتنمية الموارد	٦٧	٦٠ر٩٣٪
أسس التسويق الرياضى	٧٠	٢٢ر٩٧٪
مبادىء الصحة العامة	٤٧	٥٨ر٦٥٪
العلاقات العامة	٧٠	٢٢ر٩٧٪
القضايا المعاصرة	٦٠	٣٣ر٨٣٪

يوضـــح جدول (١٣) النسبة المئوية للاختيارات محور المواد التى يجب تدريسهافى الدورة وقد جاءت مواد (استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات، أسس التسويق الرياضى ، العلاقات العامة).فى مقدمة الاختيارات بنسبة مئوية

٢٢ر٩٧٪ ، تلــيها مادة (الكمبيوتر والرياضة) بنسبة ٨٣ر٩٥٪ ، تليها مادة (الــتمويل وتنمية الموارد ، التخطيط الرياضى) بنسبة مئوية ٩٠ر٩٣٪ ، بينما تراوحــت النســبة المــئوية لمواد (إدارة الهيئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضــية ، الإعــلام الرياضى) ما بين (٢٧ر٩٠٪ إلى ٢٣ر٩٢٪) ، كما تراوحــت النســـبة لمواد (التشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المنافسات ، القــياس والــتقويم ، مــبادىء الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأسس النشاط الرياضـــى ، القضــايا المعاصرة) ما بين (٥٨ر٨٠٪ إلى ٤٤ر٨٥٪) ونالت مــواد (إدارة التنمــية البشرية ، علم النفس الرياضى ، مبادىء علم التدريب الرياضـــى ، مبادىء الصحة العامة) نسبة مئوية تراوحت ما بين (٥٨ر٦٥٪ إلى ٨٣ر٧٠٪) .

جـــــدول (١٤)

الجهة الإدارية المنوطة بتنظيم الدورة ن = ٧٢

الاختيـــــارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
وزارة الشباب	٤٥	٥٠ر٦٢٪
مديرية الشباب الرئيسية بالمحافظات	٥٠	٤٤ر٦٩٪
إدارة الشباب الفرعية	٨	١١ر١١٪

يوضح جــدول (١٤) النسبة المئوية للاختيارات محور الجهة الإدارية المــنوطة بتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (مديرية الشباب الرئيسية) فى مقدمة الاختــيــارات وبلغت نســبته المئوية ٤٤ر٦٩٪ ، وكان أقرب اختيار تالى هو (وزارة الشباب) بنسبة مئوية بلغت ١١ر١١٪ .

جـــــدول (١٥)

توزيع محاضرات الدورة مطبوعة ن = ٧٢

الإختيـــــــارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
بمقـــابل	١٣	٦٢ر١٢٪
بدون مقابل	٦٥	٧٣ر٦٣٪
بمقابل رمزى	٢٥	٢٧ر٢٤٪

يوضـــح جــــدول (١٥) النســـبة المـــئوية للاختيارات محور توزيع محاضرات الدورة مطبوعة وقد جاء اختيار (بدون مقابل)فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٧٣ر٦٣٪ .

جـــــدول (١٦)

التقـــــويم ن = ١٠٣

الإختيـــــــارات	عدد الآراء	النسبة المئوية
اختبار فى نهاية الدورة	٢٥	٧٢ر٣٤٪
بدون اختبار	١٣	٠٦ر١٨٪
تقديم مشروع إدارى (مناقشة)	٦٥	٢٨ر٩٠٪

يوضح جدول (١٦) النسبة المئوية للاختيارات محور التقويم وقد جاء اختـــيار (تقديم مشروع إدارى مناقشـــة) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٨ر٩٠٪ .

مناقشـــــــة النتائج :

يوضـــح جـــدول (٤) النســـبة المئوية للاختيارات محور تحديد رسوم حضـــور الدورة وقد جاء اختيار (بدون رسوم) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٦١ر٩٨٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج على أن الهدف الأساسى من دورات التأهيل والصقل للإداريين هو مواكبة التطورات الحديثة والمستجدة على الجانب الإدارى ومنها المتغير التكنولوجى ، كما يرجع إلى أن إقامة هذه الدورات لا تهدف إلى الربح المادى .

ويوضح جدول (٥) النسبة المئوية للاختيارات محور تحديد نسبة حضور محاضرات الدورة وقد جاء اختيار (يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٠٧ر٨٧٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى جدية حضور الدورات التدريبية ومن ثم فإن اختيار الإداريين بنسبة حضور لا تقل عن ٨٠٪ يدل على استبعاد من تقل نسبة حضورهم عن هذه النسبة ومن ثم يتضح جدية إدارة الدورة والعمل على تحقيق أقصى استفادة .

ويوضح جدول (٦) النسبة المئوية للاختيارات محور نظام الإقامة فى الدورة وقد جاء اختيار (بدون إقامة) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٢ر٩٧٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى طبيعة المجتمع فى محافظة الفيوم المتمثل فى تقارب المسافات بين المدن بعضها البعض ، بالإضافة إلى تواجد أغلب الهيئات الرياضية (أندية ، مراكز شباب مدن وقرى) فى الريف انطلاقا

مـــن الدور الذى تلعبه هذه الهيئات فى المجتمع مما يستلزم تواجد المديرين فى أماكن عملهم يوميا مما يتعذر معه الإقامة فى مكان انعقاد الدورة لعدة أيام .

ويوضح جدول (٧) النسبة المئوية للاختيارات محور التفرغ لحضور الـــدورة وقـــد جـــاء اختيار (نصف تفرغ) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٠٠ر٧٥٪ .

ويـــرجع الباحث هذه النتائج إلى أن الإداريين بالأندية ومراكز الشباب (مدن ، قرى) يفضلون أن يذهبوا إلى أعمالهم صباحا لتوزيع الأعمال الإدارية علـــى العامليـــن بالهيـــئة التابعين لها ، ومن ثم يمكنهم التوجه إلى مكان انعقاد الدورة .

يوضـــــح جدول (٨) النســـــبة المئوية للاختيارات محور الجانب التطبـــيقى للدورة وقد جاء اختيار (أن تشتمل على جانب تطبيقى ميدانى) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٨٦٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى تفضيل الإداريين أن يتم تطبيق القواعد الـــنظرية إلـــى حيز التطبيق للتعرف على إمكانية تطبيقها فى هيئاتهم ، وأيضا للـــتعرف على أوجه القصور إن وجدت للعمل على التغلب عليها مبكرا وإيجاد الحلول البديلة لها .

يوضــــح جدول (٩) النسبة المئوية للاختيارات محور توقيت اليومى للـــدورة وقـــد جاء اختيار (صباحا) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٨٩ر٨٨٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى طبيعة المجتمع والمتمثلة فى صعوبات الانـــتقال بيـــن مدن المحافظة ليلا ومن ثم يفضلون أن تنتهى الساعات اليومية للدورة مبكرا ليتسنى لهم العودة إلى مقارهم .

يوضــــح جــدول (١٠) النســبة المئوية للاختيارات محور التوقيت المناســب لتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (أغسطس) فى مقــدمة الاختيــارات وبلغت نسبته المئوية ٨٤ر٣١٪ ، يليه شهر يوليو بنسبة (٧٨ر٢٧٪) .

ويـــرجع الباحـــث هذه النتائج إلى أن أشهر (أغسطس ويوليو) من أشـــهر الصـــيف والتى تصادف راحة عند أغلب الهيئات الرياضية واســـتعداد للمواســـم الجديدة ، ويتطلب ذلك أن يكون تنظيم هذه الدورات فى خطط طويلة الأجـــل .

يوضـــح جـــــدول (١١) النسبة المئوية للاختيارات محور مدة الدورة وقد جاء اختيار (أسبوع) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٠٠ر٥٠٪

ويـــرجع الباحـــث هـــذه النتائج إلى أن فترة أسبوع لها الأفضلية عند الإداريـــين عـــن بـــاقى الاختيارات حيث تسمح لهم بتلقى المعلومات النظرية بالإضافة إلى جانب التطبيقية للدورة كما تسمح لهم بمتابعة الهيئات التابعين لها

يوضـــح جــدول (١٢) النسبة المئوية للاختيارات محور عدد ساعات الــدورة الــيومى وقــد جاء اختيار (٤ ساعات) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ١١ر٦١٪ ، يليه اختيار (٦ ساعات) بنسبة (٦١ر٤٨٪) .

ويــرجع الباحــث هذه النتائج إلى أن فترة التدريب اليومية لمدة أربع ساعات تكون من أكثر الفترات مناسبة للإداريين حيث تتناسب مع متغير السن والــذى يرتبط بالقدرة على التركيز فى المعلومات المتلقاه بالإضافة إلى وجود متغير الانتقالات إلى المديريات وخاصة التى تتواجد فى أماكن ريفية .

يوضـــح جدول (١٣) النسبة المئوية للاختيارات محور المواد التى يجب تدريسها فى الدورة وقد جاء مواد (استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات ، أسس التسويق الرياضى ، العلاقات العامة) فى مقدمة الاختيارات بنسبة مئوية ٢٢ر٩٧٪ ، تلــيها مادة (الكمبيوتر والرياضة) بنسبة ٨٣ر٩٥٪ ، تليها مادة (التمويل وتنمية الموارد ، التخطيط الرياضى) بنسبة مئوية ٠٩ر٩٣ ٪ ، بينما تراوحــت النســبة المــئوية لمواد (إدارة الهيئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضــية ، الإعــلام الرياضى) ما بين (٢٧ر٩٠٪ إلى ٢٣ر٩٢٪) ، كما تراوحــت النســبة لمــواد (التشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المنافسات ، القــياس والــتقويم ، مــبادىء الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأسس النشاط الرياضـــى ، القضــايا المعاصرة) ما بين (٥٨ر٨٠٪ إلى ٤٤ر٨٥٪) ونالت مــواد (إدارة التنمــية البشرية ، علم النفس الرياضى ، مبادىء علم التدريب

الرياضـــى ، مبادىء الصحة العامة) نسبة مئوية تراوحت ما بين (٥٨ر٦٥٪ إلى ٨٣ر٧٠٪) .

ويـــرجع الباحث هذه النتائج إلى أهمية المواد التى حققت أعلى النسب المـــئوية فى الاختيار وهى مواد (استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات ، أسس التســـويق الرياضى ، العلاقات العامة ، الكمبيوتر والرياضة ، التمويل وتنمية المـــوارد ، التخطـــيط الرياضـــى ، إدارة الهيـــئات الرياضية ، إدارة الأزمات الرياضية ، الإعلام الرياضى حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٢٧ر٩٠٪ إلـــى ٢٢ر٩٧٪) ممـــا يـــدل على أهمية هذه المواد نظرا لحداثتها فى المجال الرياضـــى بالإضافة إلى أهمية إقامة ورش عمل فيها للتعرف على طبيعة هذه المـــواد وأيضا التعرف على الإمكانات المتاحة لتطبيق هذه المواد ، كما يرجع الباحـــث نـــتائج هـــذه الدراسة فى اختيار مواد (التشريعات والقوانين ، تنظيم وإدارة المنافسات ، القياس والتقويم ، مبادىء الأمن والسلامة للمنشآت ، قواعد وأســـس النشـــاط الرياضى ، القضايا المعاصرة ، إدارة التنمية البشرية ، علم الـــنفس الرياضـــى ، مبادىء علم التدريب الرياضى ، مبادىء الصحة العامة حيـــث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٥٨ر٦٥٪ إلى ٤٤ر٨٥٪) وهذا يدل علـــى أن هذه المواد قد تمت دراستها فى دورات تأهيلية عدة ومن ثم تأتى فى المرتبة الثانية .

يوضح جــدول (١٤) النسبة المئوية للاختيارات محور الجهة الإدارية المــنوطة بتنظيم الدورة وقد جاء اختيار (مديرية الشباب الرئيسية) فى مقدمة الاختيــارات وبلغت نســبته المئوية ٤٤ر٦٩٪ ، وكان أقرب اختيــار تال هو (وزارة الشباب) بنسبة مئوية بلغت ٥٠ر٦٢٪ .

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن الإداريين يفضلون أن تكون الدورة لا مركزية وذلك تيسيراً عليهم وعلى الميزانيات العامة وتخفيض التكلفة ، حيث أن انعقــاد الــدورة داخل المحافظة يوفر الوقت والجهد والمال والإقامة وترك الأعمال ، كما يجعل الإداريين يتمكنون من متابعة أعمالهم فى إدارتهم لهيئاتهم أثناء حضورهم الدورة .

يوضــح جــدول (١٥) النســبة المــئوية للاختيارات محور توزيع محاضــرات الــدورة مطــبوعة وقــد جاء اختيار (بدون مقابل) فى مقدمة الاختيارات وبلغت نسبته المئوية ٧٣ر٦٣٪ .

ويــرجع الباحث هذه النتائج إلى أن توزيع المحاضرات مطبوعة على الإداريــن فــى الــدورة بــدون مقابل يساعد بدرجة كبيرة على الاستعانة بها كمرجعــيات لهم فى إدارتهم ، أما توزيع المحاضرات بمبالغ قد يؤدى إلى عدم اســــتعانة بعــض الإداريين لهــذه المحاضرات مما يؤدى إلى عدم تذكرهم للمحاضرات وبالتالى عدم وجود مرجعيات لهم فى مجال الإدارة .

يوضح جدول (١٦) النسبة المئوية للاختيارات محور التقويم وقد جاء اختـيار (تقديــم مشروع إدارى (مناقشة) فى مقدمة الإختيارات وبلغت نسبته المئوية ٢٨ر٩٠٪ .

ويــرجع الباحــث هــذه النتائج إلى أن تقدم الإدارى بمشروع إدارى تطبــيقى فى نهاية الدورة ومناقشة هذا المشروع يؤدى إلى التعرف على قدرة الإدارى على إتقان العمل الإدارى بالإضافة إلى زيادة قدرته على التطبيق مما ينعكس بالتالى على إدارته للهيئة الإدارية التابع لها .

الاســتنتاجات :

مــن خـــلال نتائج هذه الدراسة وفى حدود عينة البحث أمكن للباحث استنتاج المشروع التالى لتأهيل الإداريين ما يلى :

مشروع لتأهيل الإداريين الرياضيين بمديرية الشباب بمحافظة الفيوم

أولاً : الأعمال الإدارية

الأعمـــال الإدارية	طريقـــة الأداء
رسوم حضور الدورة	بدون رسوم
حضور محاضرات الدورة	يفضل أن تكون نسبة الحضور ٨٠٪
نظام الإقامة فى الدورة	بدون إقامة
التفرغ لحضور الدورة	نصف تفرغ
الجانب التطبيقى للدورة	أن تشتمل على جانب تطبيقى ميدانى
التوقيت اليومى للدورة	صـــــباحاً
التوقيت المناسب لتنظيم الدورة	(يوليو ، أغسطس ، سبتمبر)
مـــدة الدورة	أســـبوع
عدد ساعات الدورة اليومى	اربعة ساعات
الجهة الإدارية المنوطة بتنظيم الدورة	مديرية الشباب الرئيسية بالمحافظة
توزيع محاضرات الدورة مطبوعة	بدون مقابل
التقويم	تقديم مشروع إدارى (مناقشة) .

ثانياً – المواد التى يجب تدريسها فى الدورة

المــــواد	عدد الساعات	أسـلوب التدريس	
استخدام الكمبيوتر فى إدارة الهيئات	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
أسس التسويق الرياضى	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
العلاقات العامة	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
الكمبيوتر والرياضة	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
التمويل وتنمية الموارد	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
التخطيط الرياضى	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
إدارة الهيئات الرياضية	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
إدارة الأزمات الرياضية	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
الإعلام الرياضى	٦	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
التشريعات والقوانين	٤	نظرى	–
تنظيم وإدارة المنافسات	٤	نظرى	تطبيقى
القياس والتقويم	٤	نظرى	تطبيقى
مبادىء الأمن والسلامة للمنشآت	٤	نظرى	تطبيقى
قواعد وأسس النشاط الرياضى	٤	نظرى	تطبيقى
القضايا المعاصرة	٤	نظرى	ورش عمل
إدارة التنمية البشرية	٤	نظرى	–
علم النفس الرياضى	٤	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
مبادىء علم التدريب الرياضى	٤	نظرى	ورش عمل + تطبيقى
مبادىء الصحة العامة	٤	نظرى	ورش عمل + تطبيقى

التوصـــــيات :

فى ضوء استنتاجات البحث وفى حدود العينة يوصى الباحث بما يلى:

١ – الاســـتعانة بالمشروع المقترح لتـــأهيل الإداريين الرياضـــيين بمديريات الشباب بمحافظة الفيوم .

بناء مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيـــوم

د. وليد مرسى على الصغير (*)
د. أحمد السيد محمود متولى (**)

أهمية ومشكلة البحث :

تمثل الموارد البشرية الجانب الأساسى فى الاهتمام على مستوى العالم المعاصـــر باعتـــباره أهم عنصر من عناصر التنمية وتهتم دول العالم المتقدمة والنامـــية علـــى السواء من خلال تركيزها على برامج شاملة وطموحة للتنمية البشـــرية القائمـــة علـــى أسس علمية مدروســـة ، وتعتبر الإدارة أداة التطوير الرئيســـية لأى مجـــتمع من المجتمعات تعمل على تفعيله وتقدمه وزيادة درجة رفاهيـــته ، وذلـــك عن طريق استثمار موارده البشرية والمادية أفضل استثمار ممكـــن وبما يحقق غاياته الكبرى ، ومن ثم لا نغالى إذ قلنا أن قدرة البلاد على استثمار مواردها الطبيعية بكفاءة عالية يتوقف على مقدار ما لديها من العنصر البشـــرى المـــدرب وبخاصة الأداريين ، وأى خطة لا تعطى الأولوية لتدريب العنصـــر البشرى لا يتم لها النجاح إذ ان القدرات الإنسانية لا تتطور من تلقاء نفسها ولكنها تحتاج ادراك المعرفة بشكل مستمر لإظهارها وصقلها .

ويشير عبد الرحمن السيار ١٩٩٧ إلى أن تقدم المجتمعات فى العصر الحديث تقاس بما تملكه من عقول حيث يستند المجتمع على عقول وحيث يستند المجتمع على عوامل أخرى ومنها الثقافة ، ويضيف بأنه إذا كنا نريد التخطيط لرسم مناخ الغد فان البداية يجب أن تكون بالثقافة (١١ : ٢١ – ٢٤) .

(*) أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .
(**) مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة- جامعة حلوان .

وقـد أكد الميثاق الدولى للتربية البدنية والرياضـية على أن لكل فرد الحق فى الاشتراك فى النشاط الثقافى فى المجتمع الذى يعيش فيه وحق التمتع بالفـنون وفى هذا الصدد يذكر فؤاد البهى ١٩٩٧ أن الثقافة هى نتاج المجتمع وأفراده وان الفرد يؤثر فى الثقافة نتيجة تأثيره بثقافة الأجيال السابقة(١٣ : ٦٠)

ولقد وضعت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة تقريرا بشأن السياسـة الثقافـية أوضحت من خلاله ، الثقافة بمعناها الواسع يمكن ان ينظر إليها على أنها مجموعة السمات الروحية والمادية والعاطفية التى تميز مجتمعا بعينه أو فئة اجتماعية بعينها ، وهى تشمل الحقوق الانسانية والعادات والتقاليد للمجـتمعات ، وقـد اهتمت المعاهد والمؤسسات التربوية والجامعات بمحاولة إدخـال الثقافة بدرجة واسعة فى مجالات الدراسة ، ومحاولة المزج بين فروع المعـرفة المخـتلفة ، حيـث يعـبر هـذا الاهـتمام عـن دور الجامعـات Education Liberoi فى الإعداد الثقافى للطلاب (١٩:٣٩،٥٩) .

ويشـير على المنصورى ومحمد فضالى بان للثقافة أنماطاً كثيرة منها الـثقافة الرياضـية ، كمـا تـرى عايدة عبد العزيز ١٩٨٨ ان الثقافة من أهم المجـالات الـتى تسـهم فى تنمية الشخصية المتكاملة للقائد من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية والعقلية ، حيث تتنوع الثقافة بما يتناسب والمراحل السنية المختلفة ، مما يساعد القائد خلال عملة فى الأندية ومراكز الشباب (١٢ : ٦٠) (١٠ : ٦) .

ويشير أمين الخولى ومصطفى عبد الباقى ١٩٩١ إلى أن الثقافة تمثل أهم جوانب الإعداد للإداريين ، وتنطوى الثقافة على المعرفة والقيم والاتجاهات الـتى تتصل بالمشاركة وممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة – التى تؤدى فى الأندية الرياضية ومراكز الشباب – حيث تأتى أهمية الثقافة للقادة الإداريين فى تكويـن شخصـيتهم وشـحن وجدانهم بالمعانة والقيم الفنية والجمالية وتكسبهم الوعى القيادى ، كما تكسبهم الوعى اللازم لقيادة الشباب فى الأنشطة الرياضية المختلفة بطريقة إيجابية (٣ : ٨) .

ويرى شولتز Schultz ١٩٧٨ أن القيادة تؤثر بشكل جوهرى فى سلوك الاتباع واتجاهاتهم وينعكس هذا ايجابا أو سلبا على مدى تحقيق المؤسسات لأهدافها ، وهذا ما يؤكده طريف شوقى ١٩٩٣ حيث يشير إلى أن هناك حاجة متزايدة فى المجتمعات وخاصة المجتمعات النامية على القادة القادرين على تنظيم وتطوير الإدارة سواء فى المؤسسات الرسمية أو غير الرسمية وذلك بالارتقاء بمستوى الأداء ، من هنا تظهر مشكلات عديدة منها المشكلات الثقافيه (٢٣ : ١٢٧) (٩ : ١٥٤) .

ويرى الباحثان ان العنصر البشرى يعتبر من اثمن ما تتملكه المجتمعات ، فإن أسرار التنمية والتقدم لاترجع إلى استخدام الثروات الطبيعية والموارد ، بل ترجع إلى كفاءة وكفاية استثمار الطاقات البشرية ، وتعتبر ثقافة الفرد هو أهم الجوانب التى يجب أن يهتم بها الادارى ، فهى تعمل على تطوير النظام ككل وليس تطوير للفرد فى حد ذاته ، كما تتوقف فاعلية وكفاءة مدى قدرة الأفراد العاملين على أداء مهامهم بفاعلية ورغبتهم فى ذلك ، والثقافة الإدارية تزيد من القدرات والمهارات وتسهم بالتبعية فى شعور الادارى الماهر بالرغبة فى العمل أكثر من غيره .

وبالرغم من التقدم العلمى فى التقويم والقياس فى مختلف العلوم الإنسانية إلا أن القياس فى مجال الإدارة على حد علم الباحثين لم يحظ بالاهتمام المناسب ، ومن خلال القراءات النظرية والاطلاع على المراجع والبحوث والدراسات العلمية فى مجال التربية الرياضية بصفة عامة وفى مجال الإدارة بصفة خاصة ، فقد اتضح وجود قصور فى وسائل تقويم الإداريين وخاصة فى الجانب الثقافى ، حيث يؤكد محمد صبحى حسانين ١٩٨٧ على أن الاختبارات هى الوسيلة المناسبة لإجراء المقارنات بين اللاعبين (١٦ : ١٠٩)، ويشير مارتينز وآخرون Martens ١٩٩٠ على أهمية الاهتمام بوجود اختبارات لقياس النواحى المختلفة للرياضات المختلفة (٢٢ : ١٢٧) ، ونظرا لأهمية الثقافة للإداريين الرياضيين فى الأندية الرياضية ومراكز الشباب ، فقد رأى الباحثان ضرورة بناء مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، مما

يكـــون لها بالغ الأثر فى انتقاء وتصنيف الإداريين فى الأندية ومراكز الشباب كمـــا يكـــون حافزا لهم على الازدياد فى الثقافة ما يؤهلهم إلى أداء مهـــــامهم بصـــورة جـــيدة ، ومـــن مـــنظور ارتباط العمل القيادى بمقدار من المعارف والمعلومـــات – وتعد هذه الدراسة محاولة من الباحثتين فى إيجاد وسيلة تقويم يمكن عن طريقها تقويم الإداريين – مما يسهم فى التنمية الشاملة لجميع جوانب الشخصـــية للإداريـــن الرياضيين بالأندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة الفيوم .

هـــــدف البحث :

يهـــدف البحـــث إلى بناء مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيوم .

الدراســـــات الســـــابقة :

أجـــرى الباحـــثان مسحاً مرجعياً للدراسات السابقة وشبكة المعلومات (الإنترنت) فى مجال التربية الرياضية بصفة عامة ، وفى مجال الدراسة بصفة خاصة العربية منها والأجنبية ، فلم يتوصل إلى دراسة واحدة تناولت موضوع البحـــث ، مما يبرز أهمية مشـــكلة البحث ويدعمها ويســـتدعى ضرورة إيجاد الحلول العلمية لهذه المشكلة .

١ – أجـــرى أمين الخولى ومصطفى عبد القادر ١٩٨٥ دراسة بهدف الـــتعرف على المفهوم النظرى لثقافة الترويح ومتطلباته مع الواقع الطلابى فى الجامعـــات ، واستخدما المنهج التحليلى النقدمى ، كما استخدما استمارة لتسجيل الصـــحيفة المنشـــورة كأداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج قلة حجم الفراغ لدى طالبات جامعة حلوان وقلة عدد الممارسات للنشاط (٤) .

٢ – أجـــرى أميـــن الخولـــى ١٩٨٧ دراسة تهدف إلى تحليل المادة المنشـــورة فـــى الصـــحف السعودية من حيث اهتمامها بثقافة الترويح وأنشطة الفراغ كما وكيفا ، واشتملت العينة على (٣) صحف يومية سعودية ، واستخدم

المنهج الوصفي وتحليل المضمون ، كما استخدم استمارة لتسجيل الصحيفة المنشورة كأداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج حصول الأنشطة الثقافية والاجتماعية على المرتبة الأولى في مجموع الصحف (٢) .

٣ – أجرى أمين الخولي ومصطفى عبد الباقي ١٩٩١ دراسة هدفت إلى التعرف على أكثر المصادر المعرفية التي يلجأ إليها العمال في القاهرة الكبرى للحصول على المعارف مرتبطة بأنشطة الترويح وأوقات الفراغ ، واشتملت العينة على ٣٠٠ عامل صنفوا في ضوء التعليم ، واستخدما المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، كما استخدما الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وجاءت برامج نقابات العمال في المرتبة الأخيرة مما يؤدي إلى قلة الوعي الترويحي لدى العمال (٣) .

٤ – أجرت نادية زهران ١٩٩٣ دراسة بهدف بناء مقياس أكثر معرفة على الوعي الثقافي الرياضي لرياضة السباحة لسباحي العموم بمنطقة الإسكندرية ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وبلغت العينة ١٠٧ سباحاً وسباحة، وكانت أهم النتائج هي إعداد المقياس في صورته النهائية حيث يعد وسيلة علمية لتقدير الوعي الثقافي في رياضة السباحة لسباحي العموم (٢٠) .

٥ – أجرى محمد صلاح حسين ١٩٩٤ دراسة بهدف التعرف على مصادر المعرفة الترويحية لطلاب جامعة حلوان ، واشتملت العينة على طلبة وطالبات الفرق الدراسية (الثانية والرابعة) العام الجامعي ١٩٩٣/٩٢ ، كما استخدم الاستبيان لجمع البيانات ، ومن أهم النتائج عدم وجود فروق جوهرية بين طلاب الفرقة الدراسية الثانية والفرقة الرابعة في الاعتماد على مصادر المعرفة (١٧) .

٦ – أجرى محمد سير الشاهد ١٩٩٥ دراسة بهدف بناء نموذج لاختيار قادة مراكز الشباب ، واستخدم المنهج الوصفي ، وبلغت عينة البحث ٢٦٠ إداري ، وأسفرت أهم النتائج عن بناء نموذج لاختيار قادة مراكز الشباب(١٥) .

٧ – أجرت سحر سليم ١٩٩٧ دراسة بهدف بناء مقياس لتقويم الأداء المهني للاخصائي الرياضي بمراكز الشباب ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وبلغت العينة ٦٠ مديرا وعدد ١٨٠ اخصائياً رياضياً ، وأسفرت أهم النتائج عن ضرورة مراعاة الصفات الشخصية عند اختيار الإداريين (٥) .

٨ – أجرت صباح صقر ، وأميمة عقدة ١٩٩٩ دراسة بهدف بناء مقياس للثقافة الرياضية وعلاقتها بمستوى التحصيل الرياضي والفني للصف الرابع الابتدائي ، واستخدمتا المنهج الوصفي ، وبلغت العينة ١٢٠ تلميذا وتلميذة من ٩ – ١٠ سنوات ، وأسفرت أهم النتائج عن التوصل على بناء المقياس المنشود وتميزت بالمعاملات العلمية العالية لتقدير الثقافة الرياضية لمستوى التحصيل الرياضي والفني للصف الرابع الابتدائي (٧) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمناسبته وطبيعة البحث .

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مجالس إدارات الأندية ومراكز شباب المدن والقرى بمحافظة الفيوم بواقع :

١ – عدد ١٠ مراكز شباب مدن بإجمالي ٥٠ إداريا من أعضاء مجالس الإدارة بواقع ٥ أعضاء من كل مركز (عينة أساسية) .

٢ – عدد ٥١ مراكز شباب قرية بإجمالي ٢٥٥ إداريا من أعضاء مجالس الإدارة بواقع ٥ أعضاء من كل مركز (عينة أساسية) .

جـــــدول (١)

توصيف عينة البحث

	عينـــــــة أســـاسية				إجمالى
	مراكز شباب المدن	إدارى	مراكزشباب القرى	إدارى	
إدارة الفيوم	٦	٣٠	١١	٥٥	٨٥
إدارة شوى	١	٥	١٠	٥٠	٥٥
إدارة اطسا	١	٥	١٠	٥٠	٥٥
إدارة طامية	١	٥	١٠	٥٠	٥٥
إدارة سنورس	١	٥	١٠	٥٠	٥٥
الإجمـــالى	١٠	٥٠	٥١	٢٥٥	٣٠٥

أدوات جمع البيانات :

مـــن خـــلال الإطار المرجعى للباحث والتى تناولت الثقافة الرياضية تمكن الباحثان من استنتاج ما يلى :

- محـــاور مقـــياس الثقافة الإدارية والتى نالت أعلى الآراء بالنسبة للمسح المرجعى .
- العبارات المناسبة لمقياس الثقافة الإدارية .
- مقـــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى صورته الأولى .
- إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة .
- مقـــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى صورته النهائية .

الدراســـــة الاســـتطلاعية :

تهـــدف هذه الدراسة إلى تحديد محاور مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضـــيين والـــتى تـــتفق علـــيها الآراء مـــرفق (٢) وذلك من خلال المسح المـــرجعى، كمـــا تهدف إلى وضع وصياغة العبارات المناسبة لكل محور من محـــاور مقـــياس الـــثقافة الإداريـــة للإداريين الرياضيين ووضع المقياس فى صورته الأولى ، وقد تم تحديد ميزان المقياس ثلاثى الأبعاد (أوافق – إلى حد ما – لا أوافق) جدول (١) .

جـــــدول (٢)

محاور مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

فى ضوء المسح المرجعى

مسلسل	الثقافة العامة	القدرة الاستدلالية	المرونة العقلية	التطور التكنولوجى	الدراية باللوائح والقوانين	اتخاذ القرار
١ –	✓	✓	✓	–	✓	✓
٢ –	–	✓	✓	✓	✓	✓
٣ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٤ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٥ –	✓	✓	✓	✓	–	–
٦ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٧ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٨ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٩ –	✓	✓	✓	✓	–	✓
١٠ –	✓	✓	✓	✓	✓	✓
المجموع	٩	١٠	١٠	٤	٨	٤
النســـــبة المئوية	٩٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	٩٠٪	٨٠٪	٩٠٪

يتضح من جدول (٢) حصول جميع المحاور على نسبة تراوحت ما بين (٨٠٪ إلى ١٠٠٪) من إجمالى الآراء ، وقد ارتضى الباحثان هذه النسب ، وبذلك تكون المحاور التى تم اخيارها هى :

- الثقافة العامة .
- القدرة الاستدلالية .
- المرونة العقلية .
- التطور التكنولوجى .
- الدراية باللوائح والقوانين .
- اتخاذ القـــرار .

الدراســة الأساســـية :

١ – معــامل الســهولة :

تم اختيار عدد (٢٥) إداريا (عضو مجلس إدارة) بالطريقة العشوائية من عينة البحث ، بهدف إيجاد معامل السهولة والصعوبة بالنسبة لعينة البحث حيث يتم تطبيق المقياس فى صورته الأولى ، وتم إيجاد معامل السهولة من أثر التخمين باستخدام المعادلة الآتية :

$$\text{معامل السهولة من أثر التخمين} = \frac{\text{عدد الإجابات الصحيحة} - \frac{\text{خ}}{\text{ن} - ١}}{\text{ص} - \text{خ}}$$

٢– معامل الصعوبة :

تم إيجاد معامل الصعوبة باستخدام المعادلة الآتية :

معامل الصعوبة = ١ – معامل السهولة من أثر التخمين .

وقد تم قبول مستوى صعوبة المفردات يتراوح بين (٣ر٠ – ٩ر٠) وذلك طبقا لما اتبعته دراسة محمد مرسال ١٩٨٨ ودراسة ياسر محمود دبور

١٩٩٨ ودراســة السيد عيسى ومجدى عليوه ١٩٩٩ (١٨ : ٦٣) (٢١ :٤٥١) (١ : ٧) ووفقا لما اقترحته هذه الدراسات جدول (٣) .

جـــــدول (٣)

معامل الصعوبة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين في البطولات الرياضية فى صورته الأولى ن = ٢٥

رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة	رقم	معامل الصعوبة
١	٤٠٪	١٦	٦٠٪	٣١	٣٠٪	٤٦	٣٠٪	٦١	٥٠٪
٢	٤٥٪	١٧	٤٠٪	٣٢	صفر٪	٤٧	٥٠٪	٦٢	٧٠٪
٣	صفر٪	١٨	٣٠٪	٣٣	٤٠٪	٤٨	٥٠٪	٦٣	٩٠٪
٤	٣٠٪	١٩	٣٠٪	٣٤	١٠٠٪	٤٩	٨٠٪	٦٤	صفر٪
٥	٦٠٪	٢٠	٤٠٪	٣٥	٤٠٪	٥٠	٨٠٪	٦٥	٥٠٪
٦	٥٠٪	٢١	صفر٪	٣٦	٥٠٪	٥١	٥٠٪	٦٦	٤٠٪
٧	صفر٪	٢٢	٤٠٪	٣٧	١٠٠٪	٥٢	٦٠٪	٦٧	٧٠٪
٨	٣٠٪	٢٣	٥٠٪	٣٨	٤٠٪	٥٣	٥٠٪	٦٨	٥٠٪
٩	٥٠٪	٢٤	صفر٪	٣٩	٧٠٪	٥٤	٣٠٪	٦٩	٥٠٪
١٠	٤٠٪	٢٥	٥٠٪	٤٠	٥٠٪	٥٥	٤٠٪	٧٠	٣٩٪
١١	٤٠٪	٢٦	٣٠٪	٤١	٧٠٪	٥٦	١٠٠٪	٧١	٤٨٪
١٢	٨٠٪	٢٧	صفر٪	٤٢	٦٠٪	٥٧	٥٠٪	٧٢	٧٠٪
١٣	٣٠٪	٢٨	٣٠٪	٤٣	٤٠٪	٥٨	٦٠٪	٧٣	٤٠٪
١٤	١٠٪	٢٩	٣٠٪	٤٤	٦٠٪	٥٩	٤٠٪	٧٤	٣٠٪
١٥	٤٠٪	٣٠	٥٠٪	٤٥	٦٠٪	٦٠	٦٠٪	٧٥	٤٠٪

عبـــارات مستبعدة .

يتضح من جدول (٣) معامل الصعوبة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وقد استبعدت المفردات رقم (٣، ٧، ١٤، ٢١، ٢٤، ٢٧، ٣٢، ٣٥، ٣٧، ٥٦، ٦٤) لعدم تحقيقها للشروط الموضوعة لمعامل الصعوبة ، حيث بلغ عدد العبارات المستبعدة (١١) عبارة وتبقى عدد (٦٤) عبارة فى المقياس ، وبذلك أصبح المقياس فى صورته الثانية يتكون من (٦٤) عبارة .

المعاملات العلمية للمقياس :

ثبات المقياس :

قام الباحثان بإجراء معامل ثبات المقياس على عينة قوامها ٨٠ إداريا (عضو مجلس إدارة) بالطريقة العشوائية من عينة البحث ، استخدمت طريقتا (الاتساق الداخلى بين وحدات المقياس) .

أولاً : طريقة الاتساق الداخلى بين وحدات المقياس :

قام الباحثان باستخدام الاتساق الداخلى بين وحدات المقياس كأحد الطرق الهامة لحساب الثبات ومدى اتساق العبارات مع المقياس ، ويعتبر أسلوب كيودر – ريتشارد سون من أشهر الأساليب المستخدمة لحساب الاتساق الداخلى وتتمثل فى المعادلة الآتية : جدول (٤)

جـــدول (٤)

الاتساق الداخلى بين عبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين

الرياضيين ن = ٨٠

رقم	الاتساق الداخلى	رقم	الاتساق الداخلى	رقم	الاتساق الداخلى	رقم	الاتساق الداخلى	رقم	الاتساق الداخلى
١	٠ر٨٩	١٧	٠ر٧٩	٣٤	٠ر٨٧	٤٨	٠ر٨٢	٦٢	٠ر٨٢
٢	٠ر٨١	١٨	٠ر٨٣	٣٥	٠ر٨٧	٤٩	٠ر٨٠	٦٣	٠ر٨٥
٤	٠ر٨٥	١٩	٠ر٨٢	٣٦	٠ر٨٨	٥٠	٠ر١٢١	٦٥	٠ر٨٢
٥	٠ر٨٠	٢٠	٠ر٠٩	٣٨	٠ر١١	٥١	٠ر٩٠	٦٦	٠ر٨٠
٦	٠ر٧٥	٢٢	٠ر٨٥	٣٩	٠ر٨٠	٥٢	٠ر٨٠	٦٧	٠ر٠٥٨
٨	٠ر٨٩	٢٣	٠ر٨١	٤٠	٠ر٨٠	٥٣	٠ر٨٣	٦٨	٠ر٩٠
٩	٠ر٨٤	٢٥	٠ر٩٠	٤١	٠ر١٠٢	٥٤	٠ر١٠٢	٦٩	٠ر٨٠
١٠	٠ر٨١	٢٦	٠ر٨٨	٤٢	٠ر٨٠	٥٥	٠ر٨١	٧٠	٠ر٨٤
١١	٠ر١١	٢٨	٠ر٨٢	٤٣	٠ر٨٤	٥٧	٠ر٨١	٧١	٠ر٧٥
١٢	٠ر٨٥	٢٩	٠ر٧٥	٤٤	٠ر١٣٤	٥٨	٠ر٧٥	٧٢	٠ر١٠٢
١٣	٠ر٨٠	٣٠	٠ر٧٠	٤٥	٠ر٩٠	٥٩	٠ر٧٩	٧٣	٠ر٨٥
١٥	٠ر٧٥	٣١	٠ر٧٩	٤٦	٠ر١٠٦	٦٠	٠ر٢٠	٧٤	٠ر١٠٤
١٦	٠ر٨٠	٣٣	٠ر٨٥	٤٧	٠ر٧٥	٦١	٠ر٩٠	٧٥	٠ر٨٤

دلالة معاملة الارتباط عند مستوى ٠ر٠٥ = ٠ر٢١٧

يتضـــح من جدول (٤) دلالة معاملة الارتباط للاتساق الداخلى لجميع العــبارات أمام معامل الارتباط عند مستوى دلالة ٠ر٠٥ ، عدا عبارات (١١، ٢٠، ٣٨، ٤١، ٤٤، ٤٦، ٥٠، ٥٤، ٦٠، ٦٧، ٧٢، ٧٤) ، وبذلك بلغت عدد العــبارات المستخلصـــة (٥٢) عبارة يمثلون مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

ثانياً : الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

استـــخدم الباحثان طريقة التجزئة النصـــفية لمناســـبتها لحساب ثبات المقياس ، وأخذت درجات الإداريين فى العبارات الفردية مجموعة (أ) ، كما أخذت درجات الإداريين فى العبارات الزوجية مجموعة (ب) ، وأجرى معامل الارتـــباط لسبيرمان وبراون لحساب ثبات المقياس بين النصفين (أ ، ب) (١٤: ٢٥١ ، ٥٢٦) .

جــــدول (٥)

ثبات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

بطريقة التجزئة النصفية

ن = ٨٠

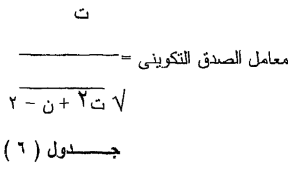
المعاملات الإحصائية / البيانات	العبارات الفردية		العبارات الزوجية		معاملا الارتباط النصفى	معاملا الارتباط
	س	ع	س	ع		
مقـياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين	٧٦ر٠٨	٦ر٥٨	٧٨ر٥٩	٧ر١٤	٠ر٨٣	٠ر٩١

يتضـــح من جدول (٥) أن مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين تصـــل درجة معامل الإرتباط بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان وبراون أن المقـــياس قد بلغ ٨٣ر٠ مما يدل على وجود ارتباط عالى بين نصفى المقياس وبالكشف بجداول حساب معامل ثبات الارتباط بمعرفة ارتباطه جزئيه الفردى والـــزوجى بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان وبراون ، نجد أن معامل الثبات للمقياس قد بلغ ٩١ر٠ (١٣ : ٦٦) .

٢ – صـــدق المقيـاس :

أولاً : الصـــدق التكوينى :

قام الباحثان بإيجاد الصدق بطريقة الصدق التكوينى باستخدام المقارنة الطرفـية بيـن الإداريين المستخدمين فى إيجاد الثبات ، وتم إيجاد قيمة (ت) لمعـرفة مـدى صـدق المقياس فى التميز بين الإداريين الحاصلين على أعلى الدرجات (ربيع أعلى) الإداريين الحاصلين على أدنى الدرجات (ربيع أدنى) فى الثقافة الإدارية واستخدم المعادلة الآتية لإيجاد معامل الصدق التكوينى .



$$\text{معامل الصدق التكوينى} = \frac{ت}{\sqrt{ت^{2} + ن - ٢}}$$

جـــــدول (٦)

المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى والفرق بين المتوسطين للربيعيين وقيمة (ت) ومعامل الصدق التكوينى لمقياس الثقافى الإدارية

ن = ٨٠

البيانات	ربيع أعلى		ربيع أدنى		الفرق بين المتوسطين	قيمة (ت)	معامل الصدق التكوينى
	س	ع	س	ع			
درجات مفردات مقياس الثقافة الإدارية	٦٨ر٤٨	٥ر٩٧	٥١ر٢٠	٥ر٦٤	١٧ر٤٨	٩ر٣٠	٠ر٧٥

* مستوى الدلالة عند ٠ر٠٥ = ١ر٩٩

يتضح من جدول (٦) وجود فروق معنوية بين درجات (الربيع الأعلى) ودرجات (الربيع الأدنى) وكانت الفروق بين المجموعتين ذات

دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠٫٠٥ ويتضح أيضا ارتفاع معامل الصدق التكوينى حيث بلغ ٠٫٨٦ مما يعد مؤشراً على صدق مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

ثانياً : الصـــــدق العاملى :

قام الباحثان بإيجاد الصدق بطريقة التحليل العاملى لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، واستخدم عدد (٢٠٠) إدارى (عضو مجلس إدارة) وهم المتبقون من عينة البحث ، واستخدم طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج فى تحليل المصفوفة عاملياً ، وتم قبول العبارة التى تحقق مستوى الدلالة (٠٫٣) على الأقل والذى ذكره صفوت فرج نقلا عن جيلفورد ، بحيث يعد التشبع الذى يبلغ هذه القيمة أو يزيد عنها دالا وفقاً لهذا المحك التحكيمى (٨ : ١٥١) .

جدول (٧)

مصفوفة معاملات الارتباط البينية

	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧
١	[illegible]	.٤٢١	.٠٠١	.٩٨٨	.١٤٤	.١١٣	.١١٣	.٤٨٧	.٢٧٨	.١١٣	.٢٧٨	.١٥٦	.٤٥٦	.٠٦٧	.٢٤٦	.١٨٧	.٣٧٠	.٢٥١	.٤٥٦	.٤٨٧	.٢٧٨	.٤٥٦	.٢٧٨	.٣٤٠	.٣٦١	.٣٧٤	.٤٠٥	.١١٣	-.٠٨٠	.٦٠١	.٢٤٩	.٤٥٣	.٠٤٤	.٣٧٠	.٠٠٠	.٢٤٠	.٠٩٤
٢		[illegible]	-.٠٠٣	.١٠٨	-.٢٣٥	-.٤٢١	-.٤٢١	.٠٠٠	-.٢٠٣	-.٤٢١	-.٢٠٣	-.٣٣٩	.٠٠٠	-.٥٢٩	-.٤٠٢	.٠٠٠	.٠٠٠	-.٢٢٥	.٠٠٠	.٠٠٠	-.٢٠٣	.٠٠٠	-.٢٠٣	-.١٩٣	-.١٧٥	-.١٩٥	.٠٠٠	-.٤٢١	-.٢٦٢	.٢٠١	-.٢٦٣	-.٢٨٠	-.٢٩٥	.٠٠٠	-.٤٠٨	-.١٩٣	-.٢٤٥
٣			[illegible]	.٤٦٦	.٤٢٢	.٧٢٢	.٧٢٢	.٧٩٦	.٨١٧	.٧٢٢	.٨١٧	.٣٢٨	.٥٦٤	.٤٩٦	.٧٢٢	.٧٩٦	.٦٠٤	.٨٢٧	.٥٦٤	.٧٩٦	.٨١٧	.٥٦٤	.٨١٧	.٣٧٢	.٦٢٩	.٦٨٦	.٧٩٥	.٧٢٢	.٧٦٣	.٥٠١	.٦٦٣	.٥٦٦	.٨٧٩	.٦٠٤	.٦٢١	.٥٢٠	.٨٧٩
٤				[illegible]	.١٩٩	.١٧٢	.١٧٢	.٧٤٢	.٤٩٤	.١٧٢	.٤٩٤	.٢٢٦	.٥١٦	.٢٨٥	.٢٢٨	.٧٤٢	.٣٧٦	.٢٨٣	.٥١٦	.٧٤٢	.٤٩٤	.٥١٣	.٤٩٤	.٦٣٠	.٥٢١	.١٧٩	.٥٦٣	.١٧٢	.٠٠٠	.٨٢١	.٤٤٢	.٤٦٦	.٢٠٠	.٣٧٦	.١٦٧	.٢١٥	.٢٠٠
٥					[illegible]	.٣٣٦	.٧٣٦	.٦٢٠	.٥١٦	.٧٣٦	.٥١٦	.٩٢٤	.٧١٨	.٨٢٥	.٧٧٢	.٦٢٠	.٩٠٢	.٧٦٠	.٧١٨	.٦٢٠	.٥١٦	.٧٤٨	.٥١٦	.٣٢٩	.٨٢٥	.٨١٧	.٨٢٤	.٧٣٦	.٦٧١	.٥٤٩	.٨٠٢	.٧٧٩	.٧٠٩	.٩٠٢	.٧٦٦	.٨٧١	.٧٠٩
٦						[illegible]	١.٠٠٠	.٧٤٢	.٧٨٨	١.٠٠٠	.٧٨٨	.٧٢٦	.٧٢٠	.٨٠٣	.٩٢٤	.٧٤٢	.٧٥٧	.٨٤٤	.٧٢٠	.٧٤٢	.٧٨٨	.٧٢٠	.٧٨٨	.٥٠٢	.٨٠٣	.٨٦٨	.٧٩٣	١.٠٠٠	.٨٠٣	.٤٣١	.٨٥٩	.٧٧٣	.٩١٨	.٧٥٧	.٨٦٠	.٨٧٧	.٩١٨
٧							[illegible]	.٧٤٢	.٧٨٨	١.٠٠٠	.٧٨٨	.٧٢٦	.٧٢٠	.٨٠٣	.٩٢٤	.٧٤٢	.٧٥٧	.٨٤٤	.٧٢٠	.٧٤٢	.٧٨٨	.٧٢٠	.٧٨٨	.٥٠٢	.٨٠٣	.٨٦٨	.٧٩٣	١.٠٠٠	.٨٠٣	.٤٣١	.٨٥٩	.٧٧٢	.٩١٨	.٧٥٧	.٨٦٠	.٨٧٧	.٩١٨
٨								[illegible]	.٨٣٣	.٧٤٢	.٨٣٣	.٦٧١	.٨٢٨	.٧١٢	.٨١٩	١.٠٠٠	.٧٦٠	.٨٠٠	.٩٢٨	١.٠٠٠	.٨٣٣	.٨٢٨	.٨٣٣	.٧٦٤	.٩٢٤	.٩٠٤	.٩١١	.٧٤٢	.٦٠٦	.٨٨٦	.٨٥٧	.٧٩٦	.٧٠٠	.٧٦٠	.٧٤٢	.٧٦٤	.٣٠٠
٩									[illegible]	.٧٨٨	١.٠٠٠	.٥٥٩	.٦٦٠	.٧٧٠	.٨٨٦	.٨٣٣	.٦٣٣	.٩٠٤	.٦٦٠	.٨٣٣	١.٠٠٠	.٦٩٠	١.٠٠٠	.٦٣٧	.٧٧٠	.٧٥٣	.٧٦٠	.٧٨٨	.٦٦٤	.٥٧٦	.٨٩٦	.٨١٧	.٧٨١	.٦٣٣	.٧٤٢	.٦٣٧	.٧٨١
١٠										[illegible]	.٧٨٨	.٧٢٦	.٧٢٠	.٨٠٣	.٩٢٤	.٧٤٢	.٧٥٧	.٨٤٤	.٧٢٠	.٧٤٢	.٧٨٨	.٧٢٠	.٧٨٨	.٥٠٢	.٨٠٣	.٨٦٨	.٧٩٣	١.٠٠٠	.٨٠٣	.٤٣١	.٨٥٩	.٧٧٢	.٩١٨	.٧٥٧	.٨٦٠	.٨٧٧	.٩١٨
١١											[illegible]	.٥٥٩	.٦٦٠	.٧٧٠	.٨٨٦	.٨٣٣	.٦٣٣	.٩٠٤	.٦٦٠	.٨٣٣	١.٠٠٠	.٦٩٠	١.٠٠٠	.٦٣٧	.٧٧٠	.٧٥٣	.٧٦٠	.٧٨٨	.٦٦٤	.٥٧٦	.٨٩٦	.٨١٧	.٧٨١	.٦٣٣	.٧٤٢	.٦٣٧	.٧٨١
١٢												[illegible]	.٨١٠	.٩٠٤	.٧٦٧	.٦٧١	.٨٢١	.٦٦٥	.٨١٠	.٦٧١	.٥٥٩	.٨١٠	.٥٥٩	.٦١٧	.٩٠٤	.٨١٨	.٧٢٦	.٧٢٦	.٥٤٩	.٥٤٤	.٨٦٩	.٨٤٣	.٦٠٢	.٨٢١	.٨٢٩	.٨٢٨	.٦٠٢
١٣													[illegible]	.٦٧٧	.٧٧٩	.٨٢٨	.٩١٧	.٧٢٧	١.٠٠٠	.٨٢٨	.٦٩٠	١.٠٠٠	.٦٩٠	.٦٨١	.٨٩٦	.٨٤٦	.٨١٢	.٧٢٠	.٥٦٨	.٧٢٣	.٨٤٥	.٨٠٢	.٦٤١	.٩١٧	.٧٦٨	.٩٢٣	.٦٤١
١٤														[illegible]	.٨٦٩	.٧١٢	.٧٠٢	.٨٠٥	.٦٧٧	.٧١٢	.٧٧٠	.٦٧٧	.٧٧٠	.٩٢٥	.٨٧٨	.٨٠٧	.٧٤٥	.٨٠٣	.٦٣٣	.٥٣٧	.٩٤٣	.٨٤٥	.٧١٥	.٧٠٢	.٨٥٦	.٧٦٠	.٧١٥
١٥															[illegible]	.٨١٩	.٨٠٧	.٩٢٦	.٧٧٩	.٨١٩	.٨٨٦	.٧٧٩	.٨٨٦	.٥٦٤	.٨٦٩	.٩٢٩	.٨٥٨	.٩٢٤	.٧٢٩	.٦١٨	.٩٢٥	.٨٧٦	.٨٢٩	.٨٠٧	.٨٢١	.٨٧٤	.٨٢٩
١٦																[illegible]	.٧٦٠	.٨٠٠	.٩٢٨	١.٠٠٠	.٨٣٣	.٨٢٨	.٨٣٣	.٧٦٤	.٩٢٤	.٩٠٤	.٩١١	.٧٤٢	.٦٠٦	.٨٨٦	.٨٥٧	.٧٩٦	.٧٠٠	.٧٦٠	.٧٤٢	.٧٦٤	.٧٠٠
١٧																	[illegible]	.٨٢٤	.٩١٧	.٧٦٠	.٦٣٣	.٩١٧	.٦٣٣	.٤٠٣	.٨٦٢	.٨٩٦	.٩٠٤	.٧٥٧	.٧٠٢	.٦٧٣	.٨١٧	.٧٧٩	.٧٥٧	١.٠٠٠	.٧٥١	.٩٢٥	.٧٥٧
١٨																		[illegible]	.٧٢٢	.٨٠٠	.٩٠٤	.٧٢٢	.٩٠٤	.٢٩٥	.٨٠٥	.٨٢٣	.٩٠٩	.٨٤٤	.٨٠٥	.٥٨٣	.٨٩٥	.٨٣٧	.٨٩٧	.٨٢٤	.٧٦٦	.٧٥٦	.٨٩٧
١٩																			[illegible]	.٨٢٨	.٦٩٠	١.٠٠٠	.٦٩٠	.٦٨١	.٨٩٦	.٨٤٦	.٨١٢	.٧٢٠	.٥٦٨	.٧٢٣	.٨٤٥	.٨٠٢	.٦٤١	.٩١٧	.٧٦٨	.٩٢٣	.٦٤١
٢٠																				[illegible]	.٨٣٣	.٨٢٨	.٨٣٣	.٧٦٤	.٩٢٤	.٩٠٤	.٩١١	.٧٤٢	.٦٠٦	.٨٨٦	.٨٥٧	.٧٩٦	.٧٠٠	.٧٦٠	.٧٤٢	.٧٦٤	.٧٠٠
٢١																					[illegible]	.٦٩٠	١.٠٠٠	.٦٣٧	.٧٧٠	.٧٥٣	.٧٦٠	.٧٨٨	.٦٦٤	.٥٧٦	.٨٩٦	.٨١٧	.٧٨١	.٦٣٣	.٧٤٢	.٦٣٧	.٧٨١
٢٢																						[illegible]	.٦٩٠	.٦٨١	.٨٩٦	.٨٤٦	.٨١٢	.٧٢٠	.٥٦٨	.٧٢٣	.٨٤٥	.٨٠٢	.٦٤١	.٩١٧	.٧٦٨	.٩٢٣	.٦٤١
٢٣																							[illegible]	.٦٣٧	.٧٧٠	.٧٥٣	.٧٦٠	.٧٨٨	.٦٦٤	.٥٧٦	.٨٩٦	.٨١٧	.٧٨١	.٦٣٣	.٧٤٢	.٦٣٧	.٧٨١
٢٤																								[illegible]	.٧٩٠	.٦٣٠	.٨٨٤	.٥٠٢	.٧٤١	.٦٧٧	.٧١٠	.٦٦٧	.٣٠٩	.٤٠٣	.٦٢٠	.٥٥٤	.٣٠٩
٢٥																									[illegible]	.٩٤٤	.٩٠٦	.٨٠٣	.٦٣٣	.٨١٨	.٩٤٣	.٨٩٥	.٧١٥	.٨٦٢	.٨٥٦	.٨٩٥	.٧١٥
٢٦																										[illegible]	.٩٣٣	.٨٦٨	.٦٧١	.٨٠٠	.٨٨٧	.٨٣٨	.٧٤٧	.٨٦٦	.٧٩٨	.٩٣٢	.٧٤٧
٢٧																											[illegible]	.٧٩٣	.٧٤٥	.٨٠٧	.٨٤٧	.٧٩٥	.٨١٨	.٩٠١	.٧٥١	.٨٣٨	.٨٩٨
٢٨																												[illegible]	.٨٠٣	.٤٣١	.٨٥٩	.٧٧٢	.٩١٨	.٧٥٧	.٨٦٠	.٨٢٧	.٩١٨
٢٩																													[illegible]	.٣٣٦	.٦٩٠	.٥٦٢	.٨٨٦	.٧٠٢	.٨٥٦	.٦٢٥	.٨٨٦
٣٠																														[illegible]	.٦٦٢	.٦٥٤	.٣٠٨	.٣٧٢	.٤٩٣	.٦٧٧	.٢٥٨
٣١																															[illegible]	.٩٣٩	.٧٨٨	.٨١٧	.٨٨٦	.٨٥٠	.٧٨٦
٣٢																																[illegible]	.٦٩٣	.٧٧٩	.٧٧٧	.٨١٢	.٦٩٣
٣٣																																	[illegible]	.٧٥٧	.٧٩٩	.٦٨٦	١.٠٠٠
٣٤																																		[illegible]	.٧٥١	.٩٢٥	.٧٥٧
٣٥																																			[illegible]	.٧٨٧	.٧٩٩
٣٦																																				[illegible]	.٦٨٦
٣٧																																					[illegible]

* قيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة ٠٥ر٠ = ١٣٨ر٠

ويوضح جدول (٧) مصفوفة الارتباطات البينية لعبارات مقياس أ مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين ، علما بأن الخلايا القطريةلم يتم حسابها فى هذا المجموع الارتباطى للمصفوفة .

جدول (٨)

مصفوفة العوامل للعبارات بعد التدوير المتعامد

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس
١	-.٠٢	.١٠٦	.١٣٩	.٨٢١*	.٠٣٦	-.٠٣٠	٢٧	.٦٩٤*	.٤٩٨*	-.٠٢	.٤٨٣*	.٢٢١	.٢٥٦
٢	-.٣٣*	-.٢٠٤	-.٢٤٠	.٧٠٦*	.٠٣٣	.٠٣٢	٢٨	.٤٤٦*	.٨٣١*	.٢١٥	-.٠٢	.٤٠٩*	-.٢٧٤
٣	.٩٠٥*	-.٠٢	.١١٠	.٣٥٧*	.٠٢٠	.٠٤٣	٢٩	.٨٥١*	.٣٢٦*	-.٠٢	-.٠٢	.٩٠٧*	.٢٢٢
٤	.١٣٣	-.٠٣	.٤٥٣*	.٨٣٨*	.٠٥٣	.٠٠٤	٣٠	.٢٦٩	.٣٩٧*	.٣٧٢*	.٧٢١*	-.٧٤*	.٤٤٨*
٥	.٤٦٨*	.٨٥٢*	-.٠٢	.١١٤	.٠٣٧	-.٠٣٠	٣١	.٦٧٤*	.٥٣٤*	.٤٤٥*	.١٥٢	.٣٣٨*	.٥٩٥*
٦	.٨٣١*	.٤٤٦*	.٢١٥	-.٠٢	.٠٢٣	.٠٢٢	٣٢	.٥٦٢*	.٥٦٥*	.٣٩٤*	.٢٢٩	.٣٣٠*	.٤١٦*
٧	.٨٣١*	.٤٤٦*	.٢١٥	-.٠٢	-.٠١٩	-.٠٣٠	٣٣	.٣٠٣*	.٩١٣*	-.٠٢	-.٠٢	.٤٨٣*	.٤٩٨*
٨	.٦٢١*	.٢١٧*	.٤٥٧*	.٥٢٨*	.٠٣٤	.٠٣٨	٣٤	.٥٢٩*	.٧٢٩*	-.٠٢	.٣٧٢*	.٢٩٢	.٢٤٧
٩	.٨١٦*	.١٣١	.٤٣٩*	.٢١٥	-.٠٠٦	.٠٠٢	٣٥	.٦٧٥*	.٥٣٩*	.٤٠٠*	-.٠٢	.٤٦٨*	.٨٥٢*
١٠	.٨٣١*	.٤٤٦*	.٢١٥	-.٠٢	.٠١٨	-.٠٠٥	٣٦	.٤٨٤*	.٧٨٠*	.٢١٤	.٢٤١	.١٩٦	.٧٠٢*
١١	.٨١٦*	.١٣١	.٤٣٩*	.٢١٥	.٠٤١	-.٠٢٢	٣٧	.٩١٣*	.٣٠٣*	-.٠٢	-.٠٢	.٣٤٦*	.٣٩٩*
١٢	.٣٤٨*	.٨٥٢*	.٣٤١*	-.٠٢	.٠٣٤	-.٠٠٧	٣٨	.٥٣٨*	.٦٢٣*	.٤٤٠*	.٣٢٧*	.٢٦٦	.٦٣١*
١٣	.٤١٨*	.٦٤٣*	.٣٩٥*	.٣٩٥*	.٠١٢	-.٠٠٧	٣٩	.١٥٥	.٦٢١*	-.١١٩	.٤٦٠*	.٤٥٤*	.٦٧٥*
١٤	.٥٩٧*	.٥٩٧*	.٣٨٥*	-.٠٢	.٠٦٠	-.٠٢٢	٤٠	.٣٥٦*	.٧٣٠*	-.٠٢	.٤٥٧*	-.٠٢	.٦٩٤*
١٥	.٧٧٨*	.٤٨٨*	.٢٦٢	.١٤١	-.٠٠٥	.٠٥١	٤١	.٦٩٤*	.٤٩٨*	-.٠٢	.٤٨٣*	.٦٨٩*	.٥٥٥*
١٦	.٦٢١*	.٢١٧*	.٤٥٧*	.٥٢٨*	.١٢	.٠١٦	٤٢	.٥٣٨*	.٦٢٣*	.٤٤٠*	.٣٢٧*	-.٠٢	.١١٤
١٧	.٥٢٩*	.٧٢٩*	-.٠٢	.٣٧٢*	-.٠٤٦	.٠٤٩	٤٣	.٦٣١*	.٥٩٥*	.٢٦٦	.٣٣٨*	-.١٠١	-.١٠٢
١٨	.٨٥٩*	.٣٦٣*	-.٠٢	.٢٥١	.٠٦٤	-.٠٣٩	٤٤	.٤٥٩*	.٧٨٠*	-.٠٢	-.٠٣*	.٤٤٦*	.٤٨٤*
١٩	.٤١٨*	.٦٤٣*	.٣٩٥*	.٣٩٥*	.٠٥٤	-.٠١٩	٤٥	.٤٨٤*	.٧٨٠*	.٢١٤	.٢٤١	.١٣١	.٤٣٩*
٢٠	.٦٢١*	.٣١٧*	.٤٥٧*	.٥٢٨*	-.٠١٤	.١٠٨	٤٦	.٣٤٨*	.٨٥٢*	.٣٤١*	-.٠٢	.٦٤٣*	.٣٩٥*
٢١	.٨١٦*	.١٣١	.٤٣٩*	.٢١٥	-.٠٠٨	.٠٤٧	٤٧	.٥٩٥*	.٦٣١*	.٢٦٦	.٣٣٨*	.١٣١	.٤٣٩*
٢٢	.٤١٨*	.٦٤٣*	.٣٩٥*	.٣٩٥*	-.٠٠٥	.٠٥٥	٤٨	.٥٣٩*	.٦٧٥*	.٤٠٠*	-.٠٢	.٢٥٦	.٩٠٧*
٢٣	.٨١٦*	.١٣١	.٤٣٩*	.٢١٥	-.٠٥٦	-.٠٤٠	٤٩	.٤١٧*	-.٣٦*	.٧٠٥*	.١٥٠	.٦٢٣*	.٤٤٠*
٢٤	.٢٢١	.٢٥٦	.٩٠٧*	.٢٢٢	.٠١١	.٠٤١	٥٠	.٧٢٢*	.٥٠٢*	.٤١٤*	-.٠٣	.١٣١	.٤٣٩*
٢٥	.٥٣٨*	.٦٢٣*	.٤٤٠*	.٣٢٧*	-.٠٤٢	-.٠١٩	٥١	-.١٣١	.٩٣٩*	.١١٥	-.٠٢	.٦٤٣*	.٣٩٥*
٢٦	.٦٣١*	.٥٩٥*	.٢٦٦	.٣٣٨*	-.٠١٣	.٠٠٦	٥٢	.٤٦٨*	.٨٥٢*	-.٠٢	.١١٤	.١٣١	.٤٣٩*

يوضح جدول (٨) العوامل المستخلصة لعبارات مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بعد إجراء التدوير المتعامد للعوامل ، حيث يتضح تجمعات للتشبعات وتناقص التشبعات الباقية إلى الحد الذى يؤدى إلى التمايز لكل العوامل التى دلت عليها التشبعات الكبرى .

جدول (٩)

العبارات التى تشبعت على العوامل بعد التدوير المتعامد

بطريقة التحليل العاملى لهوتلنج

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس
١			*.٨٢١				٢٠		*.٦٤٣				
٢		*.٧٠٦					٢١				*.٨١٦		
٣				*.٩٠٥			٢٢						*.٦٢١
٤						*.٨٥٢	٢٣					*.٦٤٣	
٥					*.٩١٣		٢٤	*.٨١٦					
٦	*.٨٣١						٢٥			*.٩٠٧			
٧			*.٨٣١				٢٦		*.٦٣١				
٨		*.٨١٦				*.٦٢١	٢٧				*.٨٣١		
٩				*.٨٣١			٢٨						*.٦٩٤
١٠						*.٦٢٣	٢٩					*.٧٢١	
١١					*.٨١٦		٣٠	*.٨٥١					
١٢	*.٨٥٢						٣١			*.٦٧٤			
١٣			*.٦٤٣				٣٢		*.٥٦٥				
١٤		*.٥٩٧					٣٣				*.٩١٣		
١٥				*.٧٧٨			٣٤						*.٧٢٩
١٦						*.٥٩٧	٣٥					*.٦٧٥	
١٧					*.٦٢١		٣٦	*.٩١٣					
١٨	*.٨٥٩						٣٧			*.٦٢٣			
١٩			*.٧٢٩				-	-	-	-	-	-	-

يوضح جدول (٩) العبارات التى تشبعت على العوامل الأربعة باستخدام التدوير المتعامد فى ضوء الشروط الموضوعة لقبول الاختبار على العامل (٣ر٠ فأكثر) مع الأخذ فى الاعتبار انه إذا تشبعت عبارة على أكثر من عامل يؤخذ بأعلى تشبع لها وقد بلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل الأول (الثقافة العامة) (٦) عبارات ، كما بلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل الثانى (القدرة الإستدلالية) (٦) عبارات ، وبلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل الثالث (المرونة العقلية) (٧) عبارات ، بينما بلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل الرابع (التطور التكنولوجى)(٦) عبارات ، وبلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل الخامس (الدراية باللوائح والقوانين) (٦) عبارات ، بينما بلغ عدد العبارات التى تشبعت على العامل السادس (اتخاذ القرار) (٦) عبارات ، وبلغ إجمالى العبارات التى تشبعت على العوامل (٣٧) عبارة .

تصـــحيح المقيـــاس :

وتم وضع ميزان التقدير ثلاثى للمقياس وتم وضع درجاته كما يلى:

* أوافق .... ٣ درجات
* إلى حد ما .... ٢ درجة
* لا أوافق .... درجة واحدة

ويتم جمع الدرجات التى حصل عليها المختبر فى إجابته على عبارات المقياس ككل ، ثم يتم استخراج النسبة المئوية لهذه الدرجة ، وذلك بضرب اجمالى الدرجات التى حصل عليها الإدارى فى ١٠٠ وقسمة الناتج على اجمالى الدرجات وهو (٣٧ X ٣ = ١١١ درجة) للتعرف على النسبة المئوية للإدارى الرياضى عند تقييم الثقافة الإدارية له .

عبارات المحـــاور :

المحور الأول (الثقافة العامة) (٦) عبارات :

أرقام (٦، ١٢، ١٨، ٢٤) موجبة (٣٠ ، ٣٦) سالبة .

المحور الثانى (القدرة الاستدلالية) (٦) عبارات

أرقام (٢، ٨، ١٤، ٢٠، ٢٦) موجبة (٣٢) سالبة .

المحور الثالث (المرونة العقلية) (٧) عبارات :

أرقام (١، ٧، ١٣، ١٩، ٢٥) موجبة (٣١ ، ٣٧) سالبة .

المحور الرابع (التطور التكنولوجى) (٦) عبارات :

أرقام (٣، ٩، ١٥، ٢١، ٢٧) موجبة (٣٣) سالبة .

العامل الخامس (الدراية باللوائح والقوانين) (٦) عبارات :

أرقام (٥، ١٧، ٢٣، ٢٩) موجبة (١١ ، ٣٥) سالبة .

العامل السادس (اتخاذ القرار) (٦) عبارات :

أرقام (٤، ١٠، ١٦، ٢٢، ٢٨) موجبة (٣٤) سالبة .

جـــــدول (١٠)

الخصائص السيكومترية لمقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين

المعاملات العلمية للمقياس	النتـــــائج
متوسط معامل الصعوبة	٣٤ر٥٥
الثبات	٩١ر٠
الصــدق	٧٥ر٠
عدد المحاور	٦
عدد عبارات المقياس	٣٧
الميزان	ثلاثى (أوافق – إلى حد ما – لا أوافق)

تــم وضــــع المقياس فى صورته النهائية وتعليماته وشروطه ومفتاح التصحيح مرفق (١) .

الاســـــتخلاصات :

فى ضوء نتائج المعالجات الإحصائية التى استخدمت فى جميع مراحل البحــث فقد تم قبول ٣٧ عبارة لتحقيقها الشروط الموضوعة لمعامل الصعوبة والاتســـــاق الداخلى والثبات والصـــــدق العاملى ، وعــدد ٦ محاور وكانت الاستخلاصات كما يلى :

- مقياس الثقافى الإدارية للإداريين الرياضيين يتكون من ٣٧ عبارة موجــبة وهو عدد يتناسب مع طبيعة المقياس والمجتمع الذى يتم التطبيق فيه بالمقارنة بالمقاييس الأخرى فى الرياضات المختلفة .
- مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين المستخلص مقبول من ناحية الصعوبة حيث بلغت ٣٤ر٥٥ للمقياس ككل .

- مقــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وسيلة علمية يمكن الاعتماد عليها حيث بلغ معامل ثباته ٩١ر٠

- مقــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين وسيلة علمية يمكن الاعتماد عليها حيث بلغ معامل صدقه التكوينى ٧٥ر٠ .

التوصـــــيات :

فى ضوء ما أظهرته نتائج البحث يوصى الباحثان بالتوصيات الآتية :

- اســتخدام مقــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين فى تقييم الإداريين بمراكز الشباب المدن والقرى بمحافظة الفيوم .

- استخدام مقياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين لبيان مستوى الإدارة فى الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين بمحافظة الفيوم .

- وضـــع مســتويات معــيارية لمقــياس الثقافة الإدارية للإداريين الرياضيين .

الإتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية

(٦)

إتجـــاه ما بعد الحداثة

دكتور / عصام توفيق قمــر
أستاذ أصول التربية المساعد
بالمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية

هذه هى المقالة السادسة والأخيرة من سلسلة مقالات جاءت تباعاً على مدى خمسة أعداد سابقة من " صحيفة التربية " ، وقد بدأناها بمقالة عن نشأة وتطور ومفهوم فلسفة التربية ، وأتبعناها بمقالة ثانية عن الاتجاه الطبيعى فى التربية ، ثم مقالة ثالثة عن الاتجاه البراجماتى ، فمقالة رابعة عن اتجاه التربية من أجل التحرر ، ثم المقالة الخامسة وكانت عن اتجاه اللامدرسية .

وفى هذا المقال نتحدث عن اتجاه يعبر عن نظرة فلسفة التربية إلى المستقبل ، وهو اتجاه ما بعد الحداثة . وبعد الانتهاء من هذا الاتجاه ، نقدم مجموعة من الأفكار والاستنتاجات التى تكونت لدينا أثناء كتابة هذه السلسلة من المقالات ، والتى تشكل فى مجملها خلاصة ما كتب فى هذا الموضوع . أما عن اتجاه ما بعد الحداثة ، فيكثر الحديث فى الوقت الحاضر عن اقتراب تأسيس مجتمع ما بعد الحداثة ، وهى صيغة يعبر بها عن إمكانية تخلص مجتمع الحداثة من نواقصه ، ومن ثم يمكن التحول إلى مجتمع جديد تختفى فيه هذه النقائص فيكون مجتمع ما بعد الحداثة . ومن يستخدم هذا المفهوم يعى تماماً أنه لا حدود فاصلة تماماً بين ما أطلق عليه مجتمع الحداثة ، أى المجتمع

الصناعى الرأسمالى الذى ما زلنا نعيش فيه ، وبين هذا المجتمع الجديد الذى يُطلق عليه مجتمع ما بعد الحداثة .

والحداثة مصطلح يطلق على مسيرة المجتمعات الغربية منذ عصر النهضة ، ويشمل الترشيد الاقتصادى والديمقراطية السياسية والعقلانية فى التنظيم الاجتماعى ، وارتبطت الحداثة كحركة اجتماعية شاملة بالخروج من العصور الوسطى والانتقال إلى المجتمعات الرأسمالية التى تتسم بالتجديد والتحديث والدينامية ، وصاحبت عمليات العلمنة والعقلانية والفردية والتمايز الثقافى ، ورافقت التصنيع وانتشار العمران (١) .

وعلى العكس من ذلك يرى البعض أن الحداثة لا تتحدد فى مرحلة من المراحل أو الحقب بسمات معينة بل تتحدد بها تلك الحقب لدرجة يسهل معها توصيف المجتمع العصرى أو الحديث تبعاً لكل مرحلة . وبعبارة أخرى فالحداثة هى سيرورة تاريخية مستمرة تتحدد بها سمات المجتمع الحديث فى كل مرحلة من مراحله . وذلك يعنى أن بعض المصطلحات مثل ما بعد الحداثة، والمجتمع ما بعد الحداثة ، والمجتمع ما بعد الصناعى ، والثورة الصناعية ، والثالثة ، وغيرها ، هى مصطلحات تحدد فقط سمات المراحل التاريخية التى وصلت إليها بعض المجتمعات الحديثة . إذ لا شىء بعد الحداثة سوى مجتمع بلغ مرحلة حداثة أعلى من المرحلة السابقة (٢) .

وعليه فإن مصطلح ما بعد الحداثة يعبر عن حركة فكرية ناقدة تقوم على نقد ، بل ورفض الأسس التى ترتكز عليها الحضارة العربية الحديثة ، كما ترفض المسلمات التى تقوم عليها هذه الحضارة ، أو على الأقل ترى أن الزمن قد تجاوزها وتخطاها ، ولذا يذهب كثيرون من مفكرى ما بعد الحداثة إلى اعتبارها حركة أعلى من الراسمالية التى تعتبر هى الطابع الأساسى المميز

لتلك الحضـــارة . بل إن البعض يرون عصر الحداثة قد انتهى بالفعل ، وأن ما بعد الحداثة يهيىء لقيام مجتمع جديد يرتكز على أسس جديدة تماماً غير تلك التى عرفها المجتمع الغربى الحديث . ويبدو أن مفكرى ما بعد الحداثة تأثروا فى ذلك بأفكار بعض الفلاسفة الألمان بالذات مثل " نيتشه " و " هايدجر " اللذين كانا قد أثارا فكرة إمكان قيام أسس جديدة للفكر الإنسانى الحديث والمعاصر (٣) .

ومن أكثر الأسماء المرتبطة باتجاه ما بعد الحداثة : جين فرانسوا ليوتارد Lyotar Jean Francois ، وجاكور دريدا Jakuer Derrida ، وميشيل فوكو Micher Foucault ، وريتشارد رورتى Richard Roty (٤) .

ويتميز مجتمع ما بعد الحداثة بعدة خصائص مثل التغير المتسارع الذى لا مثيل له ، وسيطرة وبروز صناعة المعلومات كسمة اساسية ، باعتبارها الركن الأساسى فى بناء الاقتصاد القومى فى المجتمعات المتقدمة ، وفى عصر ما بعد الحداثة فإن الابتكار والإبداع التكنولوجى ليس قضـــية فنية (هندسية أو تكتيكية) بالدرجة الأولى ، ولكنها قضية فكرية فى الأساس ، إنها حالة عقلية ، وبالتالى فإن الخروج عن التقليد ، والتحرر من قيود الزمان والمكان هى شروط موضوعية لإمكان تحقيق الابتكار والوصول إلى نتائج غير مسبوقة (٥) .

وقد ظهر مفهوم ما بعد الحداثة عند المؤرخ البريطانى الشهير "توينبى" عام ١٩٥٩م فجعله يدل على أمارات ثلاث ميزت الفكر والمجتمع الغربيين بعد منتصف القرن العشرين وهى : اللاعقلانية والفوضوية والتشوش. فى الوقت الذى اتســم به عصر الحداثة ســمات هى : الذاتية والعقلانية والعدمية (٦) .

وما يمكن قوله هنا أن الحداثة وما بعد الحداثة مفهومان ثقافيان نسبيا يعكسان موقفاً من الحضارة المعاصرة ، وهما موقفان غربيا المنبع بالدرجة الأولى . كما أن ما بعد الحداثة – على وجه التحديد – مفهوم فى طور التشكيل يمثل رد فعل لمرحلة الحداثة . أو بعبارة أخرى فإن مجتمع ما بعد الحداثة يمثل رؤية نقدية لمجتمع الحداثة الذى أخضع للتحليل النقدى ، لكى تتكشف نقائصه وخاصة فيما يتعلق بالتربية ، وهى انسحاق الإنسان وغربته وتحوله إلى آلة تتحرك وتعمل وفق برنامج تربيتها . هى السمات اللاإنسانية هى ما يجعلنا فى قلق وحيرة دائمين على مصير هذا الإنسان فى المستقبل ، ومن ثم على مصير عالمنا كله .. هل يسير نحو الأفضل ؟ أم نحو الأسوأ ؟

فمن المعتقدات الراسخة لمفهوم التربية أنها تتضمن بصورة أساسية فكرة السعى نحو الأفضل ، ولكن فلاسفة ما بعد الحداثة ينظرون للتربية نظرة مختلفة ، فليست التربية لديهم تشير إلى التحرر الكامل من الخداع والوهم والمعتقدات الزائفة . حيث يرى فلاسفة ما بعد الحداثة أن التربية تتضمن بالتأكيد اكتساب رؤى ووجهات نظر ومفاهيم جديدة ، وهذا الاكتساب للمفاهيم والرؤى الجديدة يجب أن يتم الاحتفاء به والشعور بالسرور الحقيقى عند تحقيقه. ولكن النظرة النقدية المتفحصة لفلاسفة ما بعد الحداثة تجعلهم لا ينظرون فقط للنجاحات التى تحققها التربية ، حيث يرون هذه النجاحات بنظرة جزئية ومؤقتة ، كما أنهم يرون الخسائر التى ترتبط بالتربية والتعليم ، ويرون أننا حينما نحقق كتربويين نوعاً من التحسن فإن هذا التحسن والنجاح لا يكون خالياً تماماً من الشوائب ، فالشك الذى يتسم به فلاسفة ما بعد الحداثة يجعلهم يرون أن النجاح الذى يُحتفى به اليوم سوف نراه فى المستقبل كأخطاء فادحة ومحزنة (٧) .

والشك هنا عند فلاسفة ما بعد الحداثة ليس فقط حالة عابرة من الحيرة والارتباك ولكنه يعنى تقبل فكرة أن كثيراً مما نعتقد فيه ونفعله مؤقت ويخضع للاحتمالات . وبالتالى فالشك موجه على كلّ ما يتعلق بالحداثة . وبالتالى فإنسان مجتمع ما بعد الحداثة محتوم عليه أن يعيش فى قلق وعدم يقين ، وأن يبحث بنفسه ولنفسه عن المعنى من وجوده ، إنه يحيا فى مجتمع دائم التحول ، فينفتح بلا حدود ، غير محدد لأنه غاية فى التعقيد .

هذا وإذا كانت التربية عندنا فكراً ومؤسسات وأساليب وتنظيمات مازالت تنتمى إلى عصر الحداثة ، بل وإلى ما سبقه من عصور ، فإن ذلك لا يمنع من التجوال المحلق لتحديد ملامح تربية عصر ما بعد الحداثة . بل إن واقع التربية هذا يمثل أحياناً حافزاً لتقصى الأفكار الجديدة التى تسمح بنقد أنفسنا وتقويم ما بين أيدينا لبلوغ تربية تتكفل ببناء إنسان جديد قادر على التعامل مع الحضارة الكونية دون أن يضيع أو يفقد هويته .

(أ) الطبيعة البشرية فى اتجاه ما بعد الحداثة (من نُربى ؟) :

إن القضية التربوية التى ينبغى أن تشغل التفكير فى المجتمع ، هى تحديد حاجات الإنسان الناشىء الذى تتكفل الأسرة ثم المدرسة بتربيته . هذه الحاجات التى تعتبر ضوابط حاكمة لاتجاه وسرعة الفعل التربوى . ونجاح اى مجتمع فى تحديد الحاجات المربية التى يقوم عليها مشروعه التربوي لتربية أبنائه ، هو فى الحقيقة نجاح لبلورة الدعامة الرئيسة لفلسفة التربية فى هذا المجتمع .

فحاجات الإنسان هى الأساس والمنطلق الذى يخطط على أساسه مشروع بنائه وإعداده للحياة . هذه الحاجات عامة لدى كل البشر ، كل ما هنالك أننا قد نختلف حول أعدادها وكذلك حول تربيتها من حيث أهمية كل

منها . ويفتح هذا أمام التربية مستقبلا مغايراً لكل ما عرفته فى الماضى وأنيط بها تحقيقه ، فهى فى إطار هذه النظرة الجديدة ليست منشغلة بالتصنيف والفرز والاستبعاد والاختبار والإنجاح والإرساب .. إلى غير ذلك من آليات التربية المعروفة . وإنما تتكفل التربية التى تتبنى هذه النظرة بتوفير السبل التى تيسر إشباع حاجات الإنسان التى يتفق عليها، وذلك بكل السبل والأساليب الممكنة(٨)

تأسيساً على ذلك يمكن القول إنه إذا كانت الحداثة تحاول تحقيق التوازن والمصالحة بين الموضوعية والذاتية ، أو بين التموضع والتشخيص ، فإن تربية ما بعد الحداثة تنتقل بالإنسان من وجود للإنسان بإعتباره (هو) المندمج اجتماعيا والمشارك فى العمل الكلى إلى إنسان (أنا) ذى فعل خاص متفرد . وعليه فإن تربية ما بعد الحداثة هنا تواجه المعادلة الصعبة القديمة التى تمتد بجذورها إلى القرن السادس عشر ، وهى تحقيق الموازنة بين مطلب تحرير الإنسان من خلال التربية وحمايته من المبالغة فى تأكيد ذاتيته المتفردة وتحقيق خصوصياته من جانب ، وتكيفه وفق معايير مجتمعه من جانب آخر .

ففلسفة ما بعد الحداثة تدرك تماما وهى تحاول حل هذه المعادلة الصعبة وتحقيق إنسان جديد تتوازن فيه الذاتية والموضوعية ، أن النفس البشرية تتأثر بقوة بما حولها من ثقافة ، وتتغير تبعاً لتلك الثقافة ، وأنها متجزئة مثل الثقافة . فإلى درجة ما فليس نحن من نفكر ونتحدث ونتصرف ، ولكن الثقافة هى التى تفكر وتتحدث وتتصرف من خلالنا . ومن هنا توصف "النفس الأخلاقية " كشبكة من المعتقدات والرغبات والانفعالات ، تغير نفسها باستمرار ، ليس بناء على معايير عامة ، ولكن بطريقة خاصة تجعل خلايا هذه النفس تعيد تكييف نفسها لمواجهة ضغوط البيئة المحيطة بها (٩) .

وهكذا فى ظل هذه النظرة الجديدة للإنسان تنسحب مفاهيم ظلت قروناً طويلة أصناماً تُعبد . ينسحب مفهوم التنافس الذى لا يتحقق إلا بتفوق فرد على غيره ، هذا المفهوم الذى كان يضع لبنات الصراع والكراهية والحقد فى نفوس ضحايا التنافس . وينسحب أيضا مفهوم الذكاء الذى يجعل البعض أقدر على التعلم والتفوق والنجاح ، بينما يتعثر غير الأذكياء ويلقون مصيراً مغايراً . ينسحب هذا المفهوم لصالح تربية تؤمن باحتياج الإنسان ، كل إنسان ، إلى الرعاية العاطفية والمعرفية والاجتماعية والعقائدية . احتياج يتطلب من القائمين على بناء الإنسان توفير الإمكانات لإشباع هذا الاحتياج ، واتخاذ السبل الكفيلة الموصلة إلى ذلك . وينسحب أيضا مفهوم الامتحان والتقويم الضيق ، لصالح مقاييس جديدة تسمح بمتابعة العمل والبناء الذى تنجح التربية فى إتمامه ، والوقوف على الصعوبات التى تعترض إشباع الحاجات (١٠) .

وهنا تتخذ تربية ما بعد الحداثة سمتها بأنها تربية للوعى ، حينما يمارس الإنسان جهد التعلم على بصيرة وقناعة بمسئوليته الكاملة عما ينجح فيه أو لا ينجح . فالإنسان فى هذه التربية ليس كائنا مستسلماً لعقل البالغين التربوى، يستدخل ما يتلقاه من معارف وخبرات وقيم يظل يلوكها طيلة حياته ، وإنما هو كائن حر مسئول يتصرف عن وعى وبصيرة ، ذو إرادة وقدرة على الاختيار . ومهمة التربية تنحصر أساساً فى دعم وعيه بالمتناقضات التى تقوم عليها الحياة الإنسانية ، وبالقوانين التى تنتظم هذه الحياة وأهمها التغير وعدم الثبات (١١) .

(ب) أهداف التربية فى اتجاه ما بعد الحداثة (لماذا نربى ؟) :

بداية لابد من توضيح أن التربية تتضمن أهدافاً وتوجهات محددة ، ولكن توجه التربية نحو تحقيق أهداف محددة يؤدى إلى تشتيت وتبديد الفرص

التعليمية الأخرى . والشك الذى يميز فلسفة ما بعد الحداثة يجعل التربويين يصلون إلى حقيقة أن لهم أهدافاً ولكن لا ينبغى عليهم أن يسعوا لتحقيقها بخنوع كامل ، لأنه فى معظم الأحيان وفى الواقع فإن الأهداف التربوية متعددة ومتعارضـــة . ومن ثم فإنه من المستحيل توقع أن نحققها جميعاً بصـــورة كــاملة (١٢) .

وبرغم ذلك ، وبوجه عام يمكن القول إن التربية فى مجتمع ما بعد الحداثة تستهدف بناء الإنسان الجديد الذى تتوازن فيه القدرات والمهارات التى تجعله طاقة مندمجة فى حرمة مجتمعه من جانب ، والقدرات والمهارات التى تجعل منه ذاتاً حرة مستقلة مبدعة من جانب آخر . وهذا يتفق مع ما تقوم عليه تربية ما بعد الحداثة من فرضية مؤداها أن الإنسان يستهدف دائما تجاوز واقعه وتحسين أوضاعه الحالية ، ولا يعنى ذلك اقتراباً من الفوضى والانحلال ، وإنما يعنى احتراماً لقانون من قوانين الحياة وهو التطور الدائم . فالنظام التربوى المنغلق على أفكاره وممارساته التقليدية النمطية الجامدة لا يتغير إلا حينما ينهار كله ، بعكس النظام المرن المنفتح فى مجتمع ما بعد الحداثة ، والذى تعمل فيه آليات التغيير والتطوير بشكل مستمر .

وبناءً عليه يهدف التعليم المرغوب فى فلسفة ما بعد الحداثة إلى خلق المهارات التى لا غنى عنها للنسق المجتمعى ، وهذه المهارات على نوعين : مهارات النوع الأول تستهدف بشكل نوعى التعامل مع المنافسة العالمية ، وتتنوع حسب التخصصات التى تستطيع الدولة أو المؤسسات التعليمية الكبرى بيعها فى السوق العالمية . وهذا يعنى نمو الطلب على خبراء وكوادر الإدارة المتوسطة فى قطاعات العمل ، وعلى التعليم أيضا أن يواصل إمداد النسق الإجتماعى بالمهارات التى تلبى احتياجات المجتمع نفسه ، وهذا هو النوع

الثـانى من المهارات ، والتى تتمحور حول الحفاظ على تماسكه الداخلى ، ولن يكون ذلك بربط التعليم بمثل عليا وغايات إنسانية ، بل سيتراجع الهدف إلى خلق المهارات ، فلم يعد نقل المعرفة يستهدف تدريب نخبة على توجيه الأمة نحو تحررها ، بل إمداد النظام الاقتصادى بلاعبين قادرين على القيام بأدوارهم بشكل مقبول فى مواقع العمل بالمؤسسات . أى أن أهداف التعليم ستكون وظيفية ، نفعية ، عملية (١٣) .

وفى هذا الإطار سوف تتحول الجامعة – على سبيل المثال – فى مجتمع ما بعد الحداثة على القيام بدور جديد بالإضافة إلى وظيفتها المهنية ، وهو دور إعادة التـأهيل والتعليم المسـتمر ، ولن يتعلم الطـلاب المعـرفة أو التخصص مرة واحدة ، وإلى الأبد خلال إعدادهم المهنى ، بل سيقدم لهم حسب الحاجة بهدف تحسين مهاراتهم وفرص ترقيتهم ، وكذلك مساعدتهم على اكتساب المعلومات ، واللقاءات التى تتيح لهم تطوير خبرتهم التقنية (١٤) .

وهكذا نلحظ أن أهداف تربية ما بعد الحداثة تختلف عن التربية فى عصر الحداثة . فقد اكتفت التربية فى عصر الحداثة بتلبية مطالب سوق العمل، وحولت المدارس إلى مصانع تنتج بشراً بالجملة يتم إعادة إنتاجهم ضماناً لاستقرار الوضع الراهن . أما فلسفة ما بعد الحداثة فهى تنادى بالتغيير ومداومة نقد الواقع من أجل تصويبه ، وتدعو لاسترداد إنسانية الإنسان حتى يسترد المجتمع عقلانيته واتساقه ، وتدعو إلى اعتماد مناهج التربية لاستراتيجيات الإحلال ، التى تتطلب مداومة إحلال المعارف والمهارات والخبرات التى باتت سريعة التقادم بأخرى جديدة . فى هذا الإطار يصبح هدف التعليم هو أن نعلم الإنسان كيف يتعلم ذاتياً ؟ أى يُهلك قديم ما يعرفه ويتقنه ويمارسه ويتجاوزه بجديد (١٥) .

(ج) المنهج والطريقة فى اتجاه ما بعد الحداثة (كيف نُربى ؟) :

إذا كانت المدرسة فى مجتمع الحداثة قد ركزت فعلها فى عملية تطبيع النشء ، لينخرط بشكل تام فى نشاطات الجماعة ، مديرة ظهرها لتحرير الإنسان وتأكيد ذاتيته ، فإنها فى مجتمع ما بعد الحداثة مطالبة بأن تسلك طريقاً مغايراً . فالمدرسة حتى اليوم مكبلة بمعايير وضوابط مجتمع الحداثة ، وهى مازالت إلى الآن منشغلة بإكساب المعرفة المجزأة ، وما تزال المواد الدراسية عوالم منفصلة . وهى ما تزال لا تعير اهتماماً إلى بيئة الطلاب ، ومازال التركيز منصباً على المواد التعليمية وطرق تدريسها وتقويم اكتسابها ، أى التركيز على التشكيل الأدائى أو النفعى . أما النموذج التربوى فى مجتمع ما بعد الحداثة فهو نظام يأخذ فى اعتباره الأبعاد العاطفية والمعرفية والاجتماعية والأخلاقية للفرد (١٦) .

وتحقيق هذا النموذج التربوى يتطلب تصميم البرامج بحيث تستوعب ما هو عقلى ووجدانى فى نفس الوقت ، وتزاوج بين التدريب والتعليم ، مع المناداة بضرورة إزالة الحواجز بين العمل والتمدرس وقضاء أوقات الفراغ . فمن الممكن أن يتم التمدرس والتدريب داخل مؤسسات العمل ، كما يمكن أن يصبح التعلم داخل البيت ومن بعد عن مصادر التعلم ، ومن ثم تتكامل برامج التعليم النظامى مع برامج التعليم غير النظامى فى تشابك مع التعليم العرضى . وإذا كان عصر الحداثة يقوم على سنوات محددة للتمدرس وسنوات محددة للعمل فى مؤسسات إنتاجية تعتمد على رؤوس الأموال أو الأيدى العاملة من أجل الحصول على القيمة المضافة ، فإننا فى عصر ما بعد الحداثة يصبح المكون المعرفى هو العنصر الحاسم فى إعطاء قيمة مضافة عالية . وهذا يعنى أن برامج التدريب يجب ألا تقتصر على المهارات فقط بل يجب أن تحظى بكم

وكيف ثقافى عال (١٧) . مما يستلزم أن يتحقق فى البرامج التعليمية الجمع بين برامج الإعداد العقلى ، وبرامج تنمية القدرات والمهارات .

وهكذا ينتقل أسلوب التربية فى الحداثة من منظومة قائمة على استخدام أدوات وبرامج تعليم مسبقة ، وإنتاج معرفة نمطية مطابقة لما سبقها ، والتحكم الصارم فى مستويات الأداء المدرسية ، إلى منظومة تتسم بالشك أو بعدم اليقين الذى يشكل جزءاً من مشروع وجودى يُكَّون جزءاً من مواقف غير مبرمجة ، ويُسهل ممارسة قدرات جديدة ، ويسمح بحضور أكثر فعالية للمتعلم .

والنموذج المقترح لتربية ما بعد الحداثة والذى يقيم الفعل التربوى على مقومات أربعة : عاطفى ، معرفى ، اجتماعى ، أيديولوجى ، يرتبط بكل واحد من هذه المقومات حاجات ثلاث : ففيما يتعلق بالمقوم العاطفى هناك الحاجة إلى الانتماء واعتبار الذات والاستثمار . فلا يمكن للإنسان أن يكبر دون أن يكون منتمياً أو مستفاداً به من قبل محيطه الاجتماعى . أما الجانب المعرفى فيرتكز إلى حب الاستطلاع الذى هو استعداد لدى كل الأطفال ، ويتدعم هذا الجانب من خلال التعامل مع حاجات ثلاث : الاستثارة والتجريب والتعزيز . أما المقوم الاجتماعى الذى يعتمد على قابلية الإنسان للاتصال فيرتكز إلى حاجات ثلاث تسمح له بأن يشعر بالتميز عن الآخرين ، وفى الوقت نفسه بالانتماء إليهم ، وهى : الاتصال وتقدير الآخرين ووجود بنيات مرنة تؤكد الانتماء إلى المجتمع الأصلى وتسمح فى الوقت نفسه بالانفتاح على الجماعات الأخرى . أما فيما يتعلق بالجانب الأيديولوجى ، أى معتقدات الفرد وتفضيلاته ومعاييره فى الحكم على الأشياء ، فيعتمد على تنمية حاجة الإنسان إلى قيم الخير والحق والجمال (١٨) .

وهناك العديد من التطبيقات التربوية لهذا النموذج المقترح – ولكن المجال لا يسمح إلا بشرح القليل منها – وبصورة مبدئية يجب أن تتم مساعدة التلاميذ فى المدارس ، وفى عمر مبكر ، على أن يدركوا كيف – مثلاً – تعبر صورة فى كتاب أو قصة عن الاحتياجات المختلفة والخلفيات الثقافية للمؤلفين، وكيف تنقل برامج التليفزيون أساليب الحياة ، أو كيف تفضل المهن الطبية الرجال على النساء ، أو كيف تعكس المناهج الدراسية قيم قطاعات معينة من المجتمع . ولا يحتاج ذلك إلى استخدام لغة فنية : فيمكن أن تكون مثل هذه الدراسة صريحة ومباشرة وممتعة فى اليوم الدراسى (١٩) .

وهناك تطبيقات أخرى لاتجاه ما بعد الحداثة فى التربية ، وهى تركيز هذا الاتجاه على الحوار والديمقراطية ، ودور الخبراء (المعلمين) ، فيجب علينا أن نفكر ملياً فى إطار " تعليم التلاميذ والمعلمين سويا " أكثر من مجرد تلقين التلاميذ – بصورة رأسية – كيف يعيشون . وهذا من الأهمية بحيث يتم الأخذ فى الاعتبار قيم واهتمامات التلاميذ ، وفى نفس الوقت تتاح فرصة كسب الخبرة اليومية للتلاميذ والمعلمين . وبالتأكيد تختلف درجة اعتبار المعلم كخبير من مادة إلى أخرى . فمثلاً فى العلوم والرياضيات قد يكون المعلم على درجة من العلم أكثر من أى طالب فى الصف الدراسى ، بينما فى مجال القيم والأسرة قد يبدو الأمر على عكس ذلك ، وأيضا فيما يتعلق ببعض المهارات الأخرى مثل اللعب فى ساحة المدرسة ، قد يكون التلميذ على علم بهذا المجال أكثر من المعلم ، وحتى عندما يكون لدى المعلم القدر الأكبر من المعرفة ، علينا أن نحذر من الاستخدام المكثف لأسلوب السيطرة من المعلم (٢٠) .

وفى محاولة جعل التعليم ديمقراطياً يجب بناء أسس توفر للتلاميذ الدعم والمساعدة التى يحتاجونها ، وتسمح لهم بالقيام بدور إيجابى للسيطرة

على عملية تعلمهم . وهنا يجب الإشارة إلى أن دعوة تربية ما بعد الحداثة إلى أن يكون التعليم حوارياً بقدر الإمكان ، لا تعنى أن يكون التعليم متسماً بالإهمال والتسيب . وحتى تتحقق فعالية الحوار يجب أن تتوافر له مدخلات مثل المعلومات ، والنظريات ، ووجهات النظر ، والآراء المختلفة ، وهكذا . فالأسلوب الديمقراطى لا يعنى أن كلاً من المحتوى والأسس غير ضرورية ، ولكن يعنى أن التلاميذ والمعلمين يجب أن يكون لهم رأى ودور فى كيفية تنظيم تعلمهم ، وفى المحتوى الذى يتاح لهم ليتعلموه .

(د) نقـد ما بعد الحـداثة :

يمكن عرض أهم ما وجه إلى ما بعد الحداثة من نقد فيما يلى (٢١) :

- يبدأ توجيه النقد لفلسفة ما بعد الحداثة فيما بينهم على تحديد المسار الذى سوف تسلكه الثقافة الغربية ، وما سوف تنتهى إليه فى ظل التغيرات الهائلة التى يمر بها العالم الآن . وبخاصة العالم الغربى بتحولاته السريعة والفجائية ، كما أنهم لم يتفقوا حتى على تبين معنى الثقافة فى المستقبل ، وأهميتها بالنسبة لمجتمع الغد . مما يعنى أن الأمور لم تتضح تماماً فى أذهان هؤلاء المفكرين وأنهم لا يزالون فى مرحلة استكشاف جوانب المشكلة ومحاولة تعرف خصائصها وأبعادها .

- يرى بعض الكتاب أن الاختلافات بين الحداثة وما بعد الحداثة ليست اختلافات شاسعة ، وأنها مجرد اختلافات فى الدرجات وليس فى النوع . بل إن بعض أنصار الحداثة يذهبون إلى أن ما بعد الحداثة ليست سوى نوع من الألعاب اللغوية أو التلاعب باللغة الذى يحذقه فلاسفة ومفكرو ما بعد البنائية . وليس من شك

فى أن مفكرى ما بعد الحداثة استحدثوا كثيراً من المصطلحات التى لم يستقر بعضها فى شكله الأخير أو فى معناه النهائى . وأنه إذا كان ما بعد الحداثة لعبة لغوية ، فإنها لعبة قوية وفعالة تهدف على توجيه الانتباه إلى أبعاد الحقيقة الإنسانية التى كثيراً ما نغفلها أو حتى نكررها ، تماماً كما ترمى إلى إبراز الديناميات التى حاولت الحداثة طمسها أو إخفاءها أو على الأقل عدم الاهتمام بها على أساس أن الذى يهم فى المقام الأول هو الأحكام الكلية الشـــاملة .

- يرى البعض أن الأسلوب الحوارى الديمقراطى فى المدارس يقلل من أهمية المعلم فى تيسير وزيادة الدافعية لعملية التعلم . إن قيام المعلمين بتنظيم الدراسات المدرسية ، وتوفير مواد التعلم فى أوقات مناسبة ينتج عنه أن يتعلم التلاميذ العديد من الأشياء التى لا يستطيعون تعلمها فى ظروف أخرى . ولا يكفى أن يكتسب التلاميذ مهارات التعلم ويتركون ، بل هم فى حاجة إلى تشجيع ومساعدة ليتعلموا ما يحتاجونه للعيش فى عالم اليوم . ربما يرجع ذلك ببساطة إلى نقاط الضعف فى الثقافة المعاصرة . فقد جعلت الشباب معتمدين على الكبار ومساعدتهم . وربما يكون ذلك نتيجة للخصائص الأساسية للطبيعة البشرية . ولكن أياً كان السبب فنحن ندفن رؤوسنا فى الرمال طالما يحتاج التلاميذ على مساعدة من الغير ليتعلموا . ومن ناحية أخرى نحن نحتاج أيضا مساعدة تلاميذنا لنتعلم .

والتساؤل الآن : هل هذه النظرة للتربية – التى يتبناها فلاسفة ما بعد الحداثة – قوية بما يكفى لكى ترشد وتوجه أنشطة التربويين ؟ هل هذه النظرة متفائلة بما يكفى لكى تمثل قوة دافعة تحفز جهودنا التدريسية والتعليمية ؟ هل هى نظرة ملهمة بما يكفى لتضعنا كتربويين على الطريق السليم ؟

لا شك أنه من الصعب الإجابة على هذه الأسئلة ، ولكن يمكن القول إن فلسفة ما بعد الحداثة تمد التربويين بنوع من التوجه والهدف والإلهام أيضاً حتى لو كان هذا التوجه والهدف والإلهام مختلفاً تماماً عما نأمل ونتمنى ، ولكنها فلسفة مصححة لتوجيهات التربويين لأنها تقف ضد شعور بعضهم بالغطرسة والرضا التام بأن تساؤلات معينة قد تم الإجابة عنها بصورة كاملة . وهذا من وجهة نظرنا هو اتجاه أمين نحو التربية ودورها ، وهو ما تحتاجه التربية فى الوقت الحالى .

المحور الرابع : خلاصـــة واستنتاجات :

بداية لابد من توضيح أننا حاولنا فى هذا البحث أن نعرض لعدد من الاتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية ، نحسب أنها الأهم ، وذلك لتأثيراتها على الممارسات التربوية فى كثير من المجتمعات . وهو أمر لاقى من الصعوبات ما لاقى لمحاولة الإلمام والإحاطة بأبعاد هذه الاتجاهات ، ومحاولة ألا تسقط منا نقطة هامة أو هناك . كما أنه كان من غير المعقول الإلمام بجميع الاتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية فى هذا البحث فى ظل الحد الورقى المتعارف عليه لمثل هذه البحوث .

وفيما يلى مجموعة من الأفكار والاستنتاجات التى تكونت لدينا أثناء هذا البحث ، والتى تشكل فى مجملها خلاصته :

- اكتسبت فلسفة التربية مفاهيمها وهويتها الخاصة مع مرور الوقت، فمعظم فلاسفة التربية قد بدأوا فى إعادة تأويل عملهم وتحويله إلى شكل من الفلسفة التطبيقية ، والتى تتركز مهمتها فى توضيح أهداف ومحتوى ووسائل التربية المناسبة للمجتمع .

- كل اتجاه فلسفى مشتق من مذهب فلسفى عام . وكل مذهب فلسفى إنما هو تعبير عن عصره ، وبالتالى تتوقف طبيعة وأبعاد وظروف هذا المذهب على طبيعة الفيلسوف الخاصة ، والتربية التى تلقاها ، والوسط الإجتماعى والفكرى الذى عاش فيه ، والظروف السياسية التى سادت فى عصره ، وكذلك مرحلة التقدم العلمى التى عاش فى كنفها ، فهذه العوامل مجتمعة وغيرها هى التى ترسم طبيعة المذهب الفلسفى .

- يتوقف – إلى حد بعيد – مصير الأفكار التربوية التى يأتى بها الفلاسفة فى أن تأخذ طريقها أم لا إلى التطبيق التربوى على إرادة القائمين أو المهيمنين على أمر التعليم فى كل مجتمع . وبالتالى فإن المعيار الذى يلجأ إليه هؤلاء لا يعتمد على مدى صلاحية هذه الفلسفة لهذا المجتمع أم لا ، وإنما المعيار – من وجهة نظرهم – هو اتفاق الفلسفة التى يتم اختيارها مع ما ينشغل به القائمون على شئون التعليم . أى أنه ليس الأساس فى تبنى فلسفة تربوية ما وجعلها ضابطة وحاكمة للممارسة التربوية هو أصالة هذه الفلسفة فى ذاتها ومصداقية محتواها ، وإنما هو قدرة هذه الفلسفة فى تحقيق تطلعات وأهداف المهيمنين على النظام التعليمى فى المجتمع .

- تؤكد الاتجاهات الحديثة فى فلسفة التربية – وكما قال جون ديوى – هى المعمل الذى تختبر فيه الأفكار الفلسفية بحق . وبالتالى فإن هذه الأفكار التى لم تأخذ نصيباً وافراً من الاختبار والتجريب فى الممارسة من خلال عملية التربية ، إنما تتوقف عند الجانب النظرى للفلسفة وكونها مجرد تأملات ، وحتى لو كان صاحبها أو رائدها يمتلك البراهين العقلية والأدلة المنطقية على صحة ما يذهب إليه ، إلا أن هذا ليس كافيا لضمان صحتها ، وإنما وضعها موضع التطبيق الفعلى فى الواقع هو المعيار الحقيقى للحكم على مدى صلاحيتها لذلك .

- فلسفة التربية هى دراسة تساؤلات مثل : ما هى التربية ؟ وما هو هدفها ؟ وما طبيعة المخلوق البشرى ؟ ويتم الإجابة على هذه التساؤلات فى إطار المعرفة بظروف المجتمع ومشكلاته وصراعاته ، وعلاقته بالتربية . وبالتالى فإن قوة أو فعالية فلسفة التربية هى فى رؤيتها المعيارية الملزمة لما يمكن أن تقوم عليه التربية ، وما ينبغى أن تكون عليه .

- برغم التباين الواضح بين الاتجاهات فى فلسفة التربية سواء فى نظرتها للطبيعة البشرية أو لأهداف التربية ، أو للطريقة التى تتحقق بها هذه الأهداف إلا أن هناك مجموعة من الخصائص تجمع بين هذه الاتجاهات ، فكل منها ينطلق من تصور محدد للطبيعة البشرية ، أى من رؤية لحقيقة الإنسان ، ثم على أساس من هذه الرؤية تتحدد أهداف وغايات التربية ، وأيضا الأساليب والوسائل التى تسمح بتحقيق هذه الأهداف وتلك الغايات . كما

تتفق هذه الاتجاهات جميعا على وجوب تحديد ملامح العلاقة بين المعلم والمتعلم ، أو بين المُربى والمُربى ، إلى غير ذلك من الأمور الهامة فى العملية التربوية .

وفى الختام قد يُطرح تساؤل : ما قيمة هذه الاتجاهات فى فلسفة التربية بالنسبة للمشروع التربوى ؟ أو بمعنى آخر ما قيمة الوعى بهذه الاتجاهات والبحث فيها ؟ والإجابة تكمن فى أن هذه الاتجاهات بما تحويه من أفكار واستراتيجيات ومفاهيم تعتبر مصدراً مهما جدا لإلهام الحركات الوطنية الساعية لبناء مشروعات تربوية تساعد فى تربية إنسان قادر على أن يُدخِل مجتمعه فى مرحلة حضارية معينة ، وبالتالى فإن قيمة هذه الاتجاهات والوعى بها لا يكمن فقط فى الأخذ بها ، أو منها للتطبيق وإن كان هذا إحدى فوائد دراستها ، ولكن فائدتها الأهم فى استثارتها للعقول والأفكار بغرض البحث عن وتحديد الأنسب للتطبيق فى المجتمع .

وبالتالى فإن هذه الاتجاهات وحدودها لها قيمة عظمى فى كونها تبقى بدائل مطروحة يمكن لأى مجتمع فى ضوء ظروفه وإمكاناته وغاياته أن يتبنى من هذه الفلسفات ما يمكن أن يساعده على التقدم والرقى ، فقيمة هذه الاتجاهات ليست فى ذاتها ولكن قيمتها الحقيقية فيما يتحقق عن طريقها بالفعل.

والمعيار الذى على أساسه يتم الاختيار بين تلك البدائل هو طبيعة المجتمع الذى يتبنى هذه الفلسفة أو تلك ، لأن التباين بين المجتمعات حقيقة والأساس فى الانحياز لأى فلسفة هو ظروف المجتمع نفسه وعاداته وقيمه .

فى هذا العدد

الصفحة

يسعد صحيفة التربية أن تتلقى مقترحات وآراء السادة القراء فى المجالات التربوية